



**Universitat Oberta  
de Catalunya**

## **La conciliación de la vida laboral y familiar en las mujeres españolas**

**Determinantes de la satisfacción según la intensidad de los cuidados en la sociedad del conocimiento**

Proyecto de tesis doctoral para  
la obtención del grado de doctor

Maria Alba Pellejà-Ciurana

Directores: Joan Torrent-Sellens y Pilar Ficapal-Cusí



Programa de Doctorado  
sobre la Sociedad de  
la Información y el Conocimiento

Institut Interdisciplinar d'Internet (IN3)  
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Barcelona, Octubre-2015



## Agradecimientos

Inicio esta tesis dando las gracias a mis dos directores, los profesores Joan Torrent y Pilar Ficapal. Hace años me planté en su despacho y tuve la inconsciencia de rechazar las propuestas que me hacían para indicarme que quería hacer una tesis sobre la mujer en la sociedad del conocimiento. Ellos aceptaron de buen grado. A partir de ahí iniciamos un largo camino. Cada vez que me he reunido con ellos, y hemos compartido esas tardes de debate en el Tibidabo, la tesis ha experimentado un salto cualitativo considerable. Agradezco profundamente, la gran paciencia que han tenido conmigo y sobretodo permitir que pudiera trabajar, profundizar y dedicar largas horas con un tema que me apasiona.

En segundo lugar, agradecer a mis padres por entender que el estudio implica aislarse del mundo. A mi padre, “Duardo”, por comprarme libros recurrentemente hasta el día que pasé a hacerlo yo misma; y sobre todo por enseñarme una de las palabras más relevantes en mi vida: feminismo. A mi madre, Maria Alba, por ser la voz de mi conciencia durante todos estos años y evitar que olvidara una de mis metas pendientes. Y por último, a ambos, por inculcarme la perseverancia y el amor por el conocimiento, creo que son los mejores regalos que una puede recibir en la vida por parte de sus padres.

En tercer lugar, a mi compañero de viaje por la vida, Lucas, por su gran paciencia en los últimos meses; por darme ánimos en los momentos de flaqueza; por esperarme a que me levantara de la cama en los días grises; y sobre todo, por apoyarme y ayudarme a perseguir, tal y como él hace con sus trenes, mis propios sueños.

En cuarto lugar, al mentor de mi importantísimo dominio laboral, Eugenio, por enseñarme tanto día tras día; por apoyarme en los momentos difíciles; por evitar que abandone cuando la pasión se toma unas vacaciones; y sobre todo, por ayudarme a entender que si no conseguía alcanzar este objetivo, habría muchos otros.

A partir de aquí, agradecer a Javi que me autorizó mis permisos de conciliación entre mi dominio laboral y mi dominio de la tesis; permitiendo materializar lo teórico. A Ferran, por hacer más amenos estos últimos dos años. A Carmen y Bego que siguen acordándose de mí y que también están materializando sus proyectos de vida en estos momentos; les deseo mucha suerte. A los chicos con los que crecí tanto profesionalmente: Isaac, Josep, Manu, Marc, Marcial, Vicente,... A mi familia, especialmente a mi abuela que ya no puede ser consciente de todo esto, sé que le hubiera gustado disfrutar de este momento; y a Celia por obligarme a que la mente no se anteponga al cuerpo. Finalmente, a Isabel con la que compartí reflexiones sobre la vida a lo largo de un año; y que una tarde me hizo entender que si quieres alcanzar un sueño tienes que correr más deprisa que él.



*A mis cuatro puntos cardinales:  
Mi padre, mi madre, Lucas y Eugenio*



## Lista de acrónimos

CVL	Encuesta de Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal
CVLF	Conciliación Vida Laboral y Familiar
ECVT	Encuesta Calidad de Vida en el Trabajo
EET	Encuesta Empleo del Tiempo
EFR	Empresa Familiarmente Responsable
EFT	Encuesta Fuerza de Trabajo
EPA	Encuesta Población Activa
FIW	Family Influence Work (Influencia que la familia ejerce sobre el trabajo)
FOBSIC	Fundació Observatori per la Societat de la Informació a Catalunya
FWC	Family Work Conflict (Conflicto de la familia sobre el trabajo)
HAI	Hombres con Alta Intensidad de cuidados
HBI	Hombres con Baja Intensidad de cuidados
INE	Instituto Nacional de Estadística
MAI	Mujeres con Alta Intensidad de cuidados
MBI	Mujeres con Baja Intensidad de cuidados
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SCVLF	Satisfacción Conciliación Vida Laboral y Familiar
SCVLF_DM	Satisfacción Conciliación Vida Laboral y Familiar dicotomizada a partir de sus valores medios
SCN	Sistema de Cuentas Nacional
SL	Satisfacción Laboral
ST*	Satisfacción en el Trabajo*
StVP	Satisfacción tiempo Vida Personal
SVP	Satisfacción Vida Personal
SWFB	Satisfaction Work Family Balance
SWLB	Satisfaction Work Life Balance
WIF	Work Influence Family (Influencia que el trabajo ejerce sobre la familia)
WFC	Work Family Conflict (Conflicto del trabajo sobre la familia)
WLB	Work Life Balance





## Índice

<b>Agradecimientos</b>	<b>3</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>5</b>
<b>Lista de acrónimos</b>	<b>7</b>
<b>Índice</b>	<b>9</b>
<b>Prefacio</b>	<b>13</b>

<b>CAPÍTULO I. Introducción</b>	<b>17</b>
1. Justificación de la investigación	17
2. La satisfacción: un indicador controvertido	19
3. Objetivos de la investigación	21
4. Contenido de la investigación	25

<b>CAPÍTULO II. Marco teórico</b>	<b>33</b>
1. Conceptos básicos	35
1.1 En busca de una definición de conciliación	35
1.2 Conciliación con o sin igualdad de género	37
2. Revisión desde la perspectiva de género	39
2.1 Redefinición del concepto “trabajo”	39
2.1.1 Las teorías clásicas y la división sexual del trabajo	39
2.1.2 De la reivindicación del trabajo doméstico al trabajo reproductivo	43
2.1.3 La New Home Economy (NHE) y la teoría del capital humano	45
2.1.4 Hacia el trabajo de los cuidados	47
2.1.5 Modelos conciliadores a lo largo de la historia	48
2.2 Estudios de género	49
2.2.1 Estudios legislativos e institucionales	49
2.2.2 La revisión del tiempo desde la crítica feminista	51
2.2.3 Las parejas de doble ingreso	52
2.2.4 La corresponsabilidad	53
2.2.5 Recopilación de los estudios con perspectiva de género	54
3. Revisión desde la perspectiva de la relación	57
3.1 La relación de “satisfacción”	59
3.2 La satisfacción laboral: determinantes	64
3.3 La satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar	67
3.4 Recopilación de los estudios empíricos de la satisfacción entre los dominios	73
3.5 Revisión histórica de las teorías psicosociales entre dominio laboral y familiar	77
4. Revisión desde la perspectiva corporativista	83
4.1 La flexibilidad laboral y la conciliación	83
4.2 El impacto del cambio tecnológico en los dominios	86
4.3 Revisión de los trabajos de conciliación bajo perspectiva corporativista	91

<b>CAPÍTULO III. Preguntas, Hipótesis y Objetivos</b>	<b>93</b>
---	-----------

<b>CAPÍTULO IV. Diseño Metodológico</b>	<b>97</b>
1. Proceso de Investigación	97
2. Descripción de los pasos de la investigación	99
2.1 Elección del actor, categoría analítica central e indicadores de la conciliación	99
2.1.1 Actor: el individuo	99
2.1.2 Categoría analítica central: el género	100
2.1.3 Indicadores de la conciliación	100
2.2 Elección de la fuente de datos: ECVT	103
2.2.1 Evolución entre 1999 y 2010	103

2.2.2 Las variables de la conciliación en la ECVT	106
2.3 Modelo conceptual	108
2.4 Elección de la perspectiva de análisis: los cuidados familiares	109
2.5 Elección de la muestra: criterio de inclusión y exclusión	111
2.6 Elección de las variables y modelo de predicción	112
2.6.1 Variable dependiente y modelo de predicción	112
2.6.2 Variables moderadoras de la sociedad del conocimiento	114
2.7 Tratamientos estadísticos e interpretación de los resultados	116
2.7.1 Análisis descriptivo	116
2.7.2 Análisis de relación causal	117
2.7.3 Revisión y discusión de los resultados	118
<b>CAPÍTULO V. Análisis descriptivo</b>	<b>119</b>
1. Análisis exploratorio de la población en función del género	120
1.1 Dimensión socio-demográfica	120
1.2 La ocupación	122
1.3 La situación familiar	124
1.4 El tiempo	128
1.4.1 Trabajo remunerado	128
1.4.2 Trabajo no-remunerado	136
1.5 La satisfacción	138
1.5.1 La satisfacción con el tiempo	138
1.5.2 La satisfacción en otros ámbitos	139
2. Análisis exploratorio en función de las demandas de cuidado	141
2.1 Selección de la muestra y clasificación de los grupos de estudio	141
2.2 Análisis exploratorio de la muestra en función de los grupos de estudio	144
2.2.1 Dimensión socio-demográfica	144
2.2.2 La ocupación	145
2.2.3 La situación familiar	149
2.2.4 El tiempo	150
2.2.5 La satisfacción	153
a) La satisfacción con el tiempo	153
b) La satisfacción en otros ámbitos	154
3. Análisis de la SCVLF en las mujeres	155
3.1 La SCVLF	155
3.2 Creación de la SCVLF_DM	157
3.3 Estudio de asociación entre SCVLF_DM y variables categóricas	158
3.3.1 Dimensión socio-demográfica	162
3.3.2 La ocupación	162
3.3.3 La organización del trabajo*	164
3.3.4 El entorno laboral	164
3.3.5 La negociación colectiva	166
3.3.6 Las relaciones laborales	166
3.3.7 El tiempo trabajado remunerado	167
3.3.8 La formación académica y profesional	168
3.3.9 La compensación	169
3.3.10 La situación familiar	170
3.3.11 Actitudes y opiniones	171
3.4 Estudio de asociación entre SCVLF_DM y variables ordinales	172
3.5 Estudio de asociación entre SCVLF_DM y variables cuantitativas	174
3.6 Perfiles obtenidos	175
4. Análisis de la SCVLF en los hombres	178
4.1 La SCVLF	178
4.2 Creación de la SCVLF_DM	180
4.3 Estudio de asociación entre SCVLF_DM y variables categóricas	181
4.3.1 Dimensión socio demográfica	184
4.3.2 La ocupación	184
4.3.3 La organización del trabajo*	185
4.3.4 El entorno laboral	185

4.3.5 La negociación colectiva	186
4.3.6 Las relaciones laborales	186
4.3.7 El tiempo trabajado remunerado	186
4.3.8 La formación académica y profesional	187
4.3.9 La compensación	188
4.3.10 La situación familiar	188
4.3.11 Actitudes y opiniones	189
4.4 Estudio de asociación entre SCVLF_DM y variables ordinales	190
4.5 Estudio de asociación entre SCVLF_DM y variables cuantitativas	191
4.6 Perfiles obtenidos	192
<b>CAPÍTULO VI. Análisis de relación causal</b>	<b>197</b>
1. Modelizar la SCVLF dicotomizada a partir de sus valores medios	197
1.1 Criterios para el análisis factorial	198
1.2 Criterios para la regresión logística	199
1.3 Criterios para la interpretación de los resultados	199
1.4 Criterios para interpretar el efecto de las variables moderadoras	200
2. Modelos de los grupos de estudio	202
2.1. Modelo MAI	202
2.1.1 MAI: Análisis factorial	202
2.1.2 MAI: Regresión logística	205
2.1.3 MAI: Los determinantes de la SCVLF_DM	208
2.1.4 MAI: Efectos de la sociedad del conocimiento	210
a) MAI: La formación	214
b) MAI: La ocupación	216
c) MAI: Sector servicios versus sector industrial	219
2.2 Modelo MBI	220
2.2.1 MBI: Análisis factorial	220
2.2.2 MBI: Regresión logística	224
2.2.3 MBI: Los determinantes de la SCVLF_DM	226
2.2.4 MBI: Efectos de la sociedad del conocimiento	227
a) MBI: La formación	230
b) MBI: La ocupación	232
c) MBI: Sector servicios versus sector industrial	233
2.3 Modelo HAI	234
2.3.1 HAI: Análisis factorial	234
2.3.2 HAI: Regresión logística	237
2.3.3 HAI: Los determinantes de la SCVLF_DM	239
2.3.4 HAI: Efectos de la sociedad del conocimiento	240
a) HAI: La formación	242
b) HAI: La ocupación	244
c) HAI: Sector servicios versus sector industrial	245
2.4 Modelo HBI	246
2.4.1 HBI: Análisis factorial	246
2.4.2 HBI: Regresión logística	248
2.4.3 HBI: Los determinantes de la satisfacción SCVLF_DM	250
2.4.4 HBI: Efectos de la sociedad del conocimiento	251
a) HBI: La formación	253
b) HBI: La ocupación	254
c) HBI: Sector servicios versus sector industrial	256
2.5 El efecto de los determinantes y la sociedad del conocimiento sobre la SCVLF_DM	257
3. La contribución de los dominios en la SCVLF_DM	264
3.1 Los dominios en la SCVLF_DM de las MAI	269
3.2 Los dominios en la SCVLF_DM de las MBI	269
3.3 Los dominios en la SCVLF_DM de los HAI	270
3.4 Los dominios en la SCVLF_DM de los HBI	271
3.5 El efecto de los dominios y la sociedad del conocimiento sobre la SCVLF_DM	271
4. La sociedad del conocimiento en la SCVLF_DM	277
4.1 La sociedad del conocimiento en la SCVLF_DM de las MAI	277

4.2 La sociedad del conocimiento en la SCVLF_DM de las MBI	278
4.3 La sociedad del conocimiento en la SCVLF_DM de los HAI	278
4.4 La sociedad del conocimiento en la SCVLF_DM de los HBI	279
4.5 El efecto del género, la intensidad de los cuidados y la sociedad del conocimiento sobre la SCVLF_DM	280
<b>CAPITULO VII. Conclusiones y líneas futuras de investigación</b>	<b>283</b>
1. Conclusiones	283
2. Líneas futuras	300
<b>Bibliografía</b>	<b>303</b>
<b>Lista de diagramas, figuras y tablas</b>	<b>325</b>
<b>Anexo I: Listado de variables</b>	<b>331</b>
<b>Anexo II: Estadísticos descriptivos</b>	<b>335</b>
1. Tablas de contingencia de la SCVLF_DM	335
a) MAI	335
b) MBI	343
c) HAI	357
d) HBI	366
2. Pruebas no paramétricas	382
a) MAI	382
b) MBI	386
c) HAI	390
d) HBI	394
3. Medias de variables cuantitativas y pruebas de normalidad	398
a) MAI	398
b) MBI	399
c) HAI	400
d) HBI	401
4. Resumen de asociación de las variables con SCVLF_DM	402
<b>Anexo III: Análisis factorial y regresiones logísticas</b>	<b>405</b>
a) MAI	405
b) MBI	414
c) HAI	423
d) HBI	432
<b>Anexo IV: Preguntas, objetivos, hipótesis y resultados de la investigación</b>	<b>437</b>

## Prefacio

*“Cuando llegó el verano de 1946, Beauvoir se preguntó qué era lo siguiente que escribiría. Quería hacerlo sobre sí misma y Sartre le animó; una vez más, le preguntó: ¿qué significa ser mujer? Ella contestó con cierta impaciencia que para ella no significaba demasiado. Llevaba el mismo estilo de vida que sus amigos varones, tenía los mismos privilegios y nunca se había sentido inferior a causa de su feminidad. <<Sin embargo- insistió Sartre-, no la educaron como lo habrían hecho con un chico, debería profundizar en ello.>> Beauvoir estaba segura de que aquel asunto no le llevaría mucho tiempo. Fue a la Biblioteca Nacional y buscó todo lo que pudo encontrar sobre la condición de las mujeres y los mitos del feminismo. Pasó semanas allí, asombrada con sus descubrimientos. <<Fue una revelación. Este es un mundo masculino, mi infancia estuvo alimentada de mitos forjados por los hombres y no reaccioné frente a ellos como lo habría hecho de haber sido un chico.>> Se interesó de tal forma en el tema que dejó a un lado el proyecto de sus memorias y se embarcó en lo que creía que sería un largo ensayo. Se convirtió en un libro voluminoso, un hito del siglo XX titulado *El segundo sexo*”*  
*Sartre y Beauvoir. La historia de una pareja*, Hazel Rowley (2006)

Fueron mis padres los que me inculcaron el “don” de aprender. Parece que esta es una de las habilidades que caracteriza a la sociedad del conocimiento. O al menos eso dicen los manuales, los libros y los artículos que he leído a lo largo de estos años de doctorado. En mí día a día, el de la empresa privada, cuando sale a relucir que estoy realizando mi tesis doctoral, la gente me pregunta por qué motivo la hago. He aprendido múltiples tácticas para evitar dar muchos detalles. ¿Cómo poder sintetizar en una respuesta los verdaderos motivos? ¿Cómo sintetizar el largo proceso que me llevó a emprender esta aventura?

Cuando era niña la gente me preguntaba qué quería ser de mayor y realmente no sabía qué contestar. Todas las materias me resultaban interesantes, desde resolver ecuaciones hasta identificar recursos literarios en un soneto. Me decanté por ciencias, todavía no sé por qué. A principios de los 90 ya estaba claro que la tecnología iba a invadir nuestras vidas y parecía que habría muchas salidas profesionales. Durante mucho tiempo vacilé entre la ciencia pura o aplicada, al final opté por una ingeniería. Parecía que despertaba más excitación entre la gente y eso añadía sofisticación a la aventura.

Al llegar a la universidad pasé a un mundo en sí mismo. La gente de mi alrededor habían especulado sobre él, pero nadie lo conocía. En primer lugar, pasé a ser una curiosa minoría. Mientras que las estadísticas hablaban de un 75% de chicos y un 25% de chicas; en mi clase no llegábamos al 10%. Al finalizar los estudios, estaba ansiosa por empezar a trabajar. Mi primer trabajo como ingeniera fue en una consultora tecnológica multinacional, con una pequeña sede en Barcelona de apenas 30 empleados. Cuando llegué, mis únicas compañeras mujeres eran dos secretarías, a la semana siguiente llegó otra recién licenciada. Así estuvimos los siguientes cuatro años hasta que cambié de empresa. En mi nuevo trabajo, una multinacional mucho más grande, la foto en el nuevo proyecto pasó a ser 4 chicas de un total de 60 personas.

La menor presencia femenina no es más que la punta visible del iceberg de mi actividad laboral. La externalización, la flexibilización, la innovación, la aparición de nuevas necesidades, la reducción de costes, la constante readaptación. La barrera entre los empleados cualificados y los no-cualificados es muy sutil. Un día eres uno de los técnicos imprescindibles, al cabo de seis meses pasas a estar *out-of-order* bien por conocimientos o porque tus costes ya no entran en el *business case* del proyecto. Sin haber llegado a los 40, una reflexiona sobre: cómo mantenerse en la ola tecnológica n+1.0 cuando aún estás asimilando la n.0; cómo las estrategias de los competidores nos acabaran arrastrando o puede que incluso expulsando, cómo las crisis económicas siempre nos acaban alcanzando. En este juego de malabares por no quedar fuera del mercado laboral, cada vez es más frecuente preguntarse, si tanto sacrificio vale realmente la pena.

Empecé a hacerme preguntas sobre lo que veía en mi entorno laboral hace mucho tiempo. Lo primero que me sorprendió fue ver cómo las pocas mujeres de mí alrededor priorizaban su vida familiar frente a su vida laboral. En algunos casos sin ningún tipo de dudas ni vacilación. Esa claridad me abrumaba. En segundo lugar, cómo mis compañeros varones ansiaban llegar a una buena posición lo antes posible, como si el tiempo fuera un obstáculo que vencer. Aquellos que lo conseguían, sacrificaban todo aquello que estaba en sus manos por mantener el *status* alcanzado. Aquellos que no, cada vez más, reorientaban sus objetivos hacia una mayor implicación familiar hasta tener una nueva oportunidad en el ámbito laboral, una nueva excusa.

Parece que la balanza entre trabajo y familia está en constante oscilación. Pero, ¿quién la mueve?

Esta tesis empezó hace mucho tiempo. Pero si ha conseguido ver la luz ha sido como resultado de una crisis, de una oscilación. Empecé esta aventura poco después de finalizar mi ingeniería. Por alguna razón, creía que mi formación no estaría completa hasta que finalizase estudios de tercer ciclo. A la vez que acababa las asignaturas del programa de doctorado, mi profesión se volvía más apasionante, me implicaba mucho más en los proyectos que me asignaban, estaba totalmente volcada y me sentía eufórica y feliz. Al presentar el proyecto de tesis, ésta quedó relegada a lecturas esporádicas los fines de semana. Mi profesión lo había invadido todo, porque yo quería que lo invadiera, y me sentía extremadamente satisfecha con ello. A mediados de 2012 finalizó uno de los grandes proyectos de mi carrera profesional. Y con ello, sentí, un gran vacío. Vinieron otros proyectos después, pero no como aquél. Yo me aferraba a ese modelo aprendido, a ese patrón; pretendía repetirlo una y otra vez. Craso error. Como más me esforzaba, más incomprendida me sentía, más sola me quedaba, más me aislaba del resto del mundo.

Una tarde, por casualidad, fue a parar a mis manos un artículo de Sheryl Sandberg<sup>1</sup> sobre su libro "Vayamos adelante". Encontré interesante su visión de mujer de empresa de las TIC sin miedo a afirmar que era feminista. Lo compré y lo devoré en un fin de semana. Aparte de

---

<sup>1</sup> Sandberg (2013)

verme reflejada en tantas de sus páginas, hablaba de lo necesario que es tener objetivos a corto, medio y largo plazo. Recordé que el ser doctora era uno de mis sueños. En un momento en el que mi mundo se había desvanecido, en el que mis objetivos profesionales ya no me llenaban, la tesis podía ser una respuesta. La gente de mi alrededor, los pocos que asistían perplejos a mi caída, sin saber qué hacer para ayudarme, me animaron a reanudarla, esperanzados en que pasara página.

Me reuní nuevamente con mis profesores, revisamos el trabajo hecho años atrás y marcamos nuevos objetivos. El destino puede resultar curioso, y en este caso me llevó a revisar las teorías psicológicas de la relación entre el dominio laboral y el dominio familiar. El “desbordamiento” me hizo entender parte del proceso por el que estaba pasando desde un punto de vista científico, así como desgranar otros muchos conceptos claves para mí como la ambición, el compromiso organizacional y el compromiso efectivo. A partir de aquí, la relación que establecí con ella (mi tesis) fue difícil de explicar. No negaré que su desarrollo ha sido muy duro. En parte por lo inquietante que resultaba hallarse entre las estadísticas, los estudios y los libros. Pero por otro lado, por lo reconfortante que resultaba resolver parte de mis incógnitas; así como saber que otros ya se preguntaron e intentaron responder las mismas dudas, coincidiendo en ocasiones en las conclusiones.

Independientemente del resultado de estas páginas, que ya no corresponde a mí valorar, este trabajo me ha permitido; por un lado, complementar una formación técnica llena de carencias sociales y por el otro; perder el miedo a proclamar que busco respuestas sobre el mundo que me rodea a través del estudio, la observación y la reflexión. Pretendo entender y valorar por mí misma.

Al iniciar esta empresa, pensaba ilusa de mí, que éste sería el último escalafón en mi formación. Escribo estas líneas sabiendo que tras las conclusiones habrán muchos más capítulos por escribir. Y ello me reconforta. Como escribió Alejandra Kolontai en su autobiografía en 1925 y recientemente reeditada: *“Para mí, <<lo que soy>> fue siempre menos importante que <<lo que puedo>>, es decir, lo que estaba en condiciones de lograr.”*<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Fragmento perteneciente a [Alejandra Kolontai](#) (1925). Autobiografía de una mujer sexualmente emancipada, de Miguel, A. (ed.) (2015). *Autobiografía de una mujer sexualmente emancipada y otros textos sobre el amor*, (p. 47). Madrid: horas y Horas la editorial.





## Capítulo I: Introducción

*“No todas la mujeres desean tener una carrera profesional.  
 No todas las mujeres desean tener hijos.  
 No todas la mujeres desean ambas cosas”*

*“(…) si mi generación fue demasiado ingenua, es posible que  
 las generaciones que han venido detrás  
 hayan sido demasiado prácticas.”  
Vayamos adelante, Sheryl Sanberg (2013)*

### 1. Justificación de la investigación

En las últimas décadas se han multiplicado los estudios sobre la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar (Macinnes, 2005; Romeo, Yepes-Baldó<sup>3</sup> y Berger, 2014)<sup>4</sup>. Su interés es compartido tanto entre los profesionales (políticos, empresarios, sociólogos o demógrafos) como entre los ciudadanos de a pie (madres, padres, abuelas/os,...). Incluso ha sido objeto de un *reality*<sup>5</sup> en la pequeña pantalla (Martínez-Rodríguez, 2012). Su estudio es abordado desde múltiples disciplinas: la legislativa (Ballester-Pastor, 2011; Guilarte Martín-Calero, 2010; 2008; Guirao-Mirón y Martín-Llaguno, 2012; Rodríguez González, 2011); la económica (Cahill, McNamara, Pitt-Catsoupes y Valcour, 2015); la social (Crespo-Garrido, 2012); la de género (Alcañiz, 2015; Fernández-de Castro, 2012; Royo-Prieto, 2013); la ética (Buxarrais-Estrada y Burguet-Argelis, 2014), etc. Aún y así, es necesario remarcar que la primera ley española en esta materia es del año 1999 (Fernández-Cordón y Tobía-Soler, 2005; Guirao-Mirón, 2011b; Martín-Llaguno y Guirao-Mirón, 2012)<sup>6</sup> lo que deja entrever la novedad de la temática.

La conciliación entre vida laboral y familiar tiene su origen en la reivindicación feminista de la segunda ola por la visibilidad de la *doble jornada* (Astelarra, 2005). Pese a que las mujeres han trabajado siempre tanto dentro como fuera de casa (de Miguel-Álvarez, 2013; Nash, 2010; Offen, 2015); no es hasta la década de los 60, cuando las mujeres disponen conjuntamente de

<sup>3</sup> La bibliografía sigue la nomenclatura APA. Aún y así, la nomenclatura APA no satisface la idiosincrasia de los autores y las autoras españoles que tienen dos apellidos; dado que toma como apellido principal el último. Esto es debido a la nomenclatura anglosajona. En ella, el último apellido se considera el principal. Las mujeres suelen perder el apellido al casarse pero algunas deciden mantenerlo y añadir el apellido del esposo al final. La nomenclatura APA, teniendo en cuenta dicha consideración, establece el último apellido como principal. Se da la circunstancia que si el autor español ha empezado a publicar con su primer apellido, se le cataloga el artículo por éste. Si posteriormente, publica con los dos, su investigación pasa a catalogarse a través del segundo. Ejemplo de ello son los artículos de Cristina Carrasco Bengoa, cuyas primeros artículos se encuentran citados a través de Carrasco y los últimos a través de Bengoa si se realiza una búsqueda a través de google u otro portal que siga la nomenclatura APA. La doctoranda se ha tomado la licencia de poner guión a todos aquellos autores españoles o latinoamericanos que firman con los dos apellidos (pero que no incluyen el guión) para que así aparezca en la investigación. De ese modo se evita el problema anterior y se da más claridad a la evolución de la trayectoria de los autores; y además se alinea con la igualdad de género al hacer visible tanto el apellido paterno como materno.

<sup>4</sup> En su trabajo los autores revisan el incremento de artículos publicados con el término Work Life Balancing (WLB) desde 2005.

<sup>5</sup> Artículo sobre reality realizado en La 2 de Televisión Española para fomentar la conciliación entre los miembros de la familia. Cada semana se realizaba un programa con la vida de una familia y se revisaban los aspectos de su convivencia para mejorar la conciliación (Martínez-Rodríguez, 2012).

<sup>6</sup> Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre).

derecho al voto, de acceso a la educación universitaria de una manera más o menos normalizada y del acceso a los anticonceptivos. Estos tres elementos básicos, juntos por primera vez en la historia occidental, inician la carrera de fondo hacia la igualdad en el terreno laboral.

Pero aparquemos los triunfalismos. Mientras que la reivindicación del sufragio universal monopolizó el feminismo de la primera ola y finalizó con el voto de las mujeres en la mayoría de los países occidentales; la revolución sexual del feminismo de la segunda ola parece inconclusa. Si se revisa la historia reciente de las proletarias del siglo XIX (Offen, 2015), las mujeres occidentales del siglo XXI han mejorado con creces su relación con el ámbito laboral. Pero la asignatura pendiente sigue siendo la relación entre ambos dominios: laboral y familiar (Buxarrais-Estrada et al. 2014)<sup>7</sup>. El nuevo paradigma “dos sustentadores” rompe el gran pacto de *conciliación de facto* establecido en el paradigma anterior: “hombre-sustentador” y “mujer-ama de casa” (Campillo, 2010).

La conciliación nació con sesgo de género y algunos actores tienen mucho interés en que así continúe. Pese a quien le pese, lo cierto es que hoy en día, la conciliación es mucho más que una simple “cuestión femenina”; es una “cuestión social” como ya reclamara Clara Zetkin hace más de 100 años (Zetkin, 1976). La sociedad post-industrial, o en términos más actuales sociedad del conocimiento, crea y transforma tanto a las organizaciones, a las ocupaciones y a los propios empleados (Krüger, 2006). Por lo tanto, no es de extrañar, que la conciliación se vea obligada a cambiar de dirección. Si la aparición de los avances tecnológicos abrió el debate entre la visión optimista y la visión pesimista de la ocupación (Castaño, 1994), tampoco parece descabellado establecer el mismo silogismo con respecto a la conciliación. En una economía del conocimiento, abanderada por las nuevas tecnologías, donde el *cambio digital tecnológico de habilidades* y el *cambio digital tecnológico organizativo* transforman cada vez más rápido al “individuo-empleado” y a la empresa; cabe preguntarse qué efectos tienen en el “individuo-miembro-de-la-familia”, en cómo afecta a su conciliación y qué efecto tiene sobre su satisfacción.

El estudio de la conciliación ha estado, durante años, dominado por el conflicto entre los dominios debido a la relevancia del ámbito laboral (Chang, McDonald, y Burton, 2010; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux y Brinley, 2005; Poelmans, 2001), así como las ocupaciones de cuello blanco con altos niveles de estrés (Gómez-Vélez, 2012). Posteriormente, ha ido evolucionando hacia una visión más positiva, donde el *work-life balance* se va imponiendo (Romeo et al., 2014). Aún y así, los estudios de conciliación y los estudios sobre la satisfacción con la conciliación no son exactamente lo mismo. Los estudios sobre satisfacción con la

---

<sup>7</sup> Para Buxarrais-Estrada et al. (2014):

La consolidación del empleo femenino, en este sentido ha resultado ser una arma de doble filo para las mujeres: por una parte, ha ofrecido a las mujeres oportunidades de realización profesional y personal que antes estaban reservadas solo para los hombres; pero, por la otra, las ha sobrecargado con tareas difícilmente gestionables cuando de lo que se trata es de compatibilizarlas. En definitiva, la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral no ha hecho más que convertirla en alguien que debe estar presente en el trabajo y en casa, con todo lo que ello implica. (Buxarrais-Estrada et al. 2014, p. 68)

conciliación son todavía escasos y relativamente recientes. Nacen como consecuencia del estudio de la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida personal; porque la satisfacción en un ámbito de la vida se explica a través de la satisfacción en otros ámbitos de la misma (Abbey y Andrews, 1985; Campbell, 1981; Clemente, 1997; Clemente-Carrión, Molero-Mañes y González-Sala, 2000; Díaz-Morales y Sánchez-López, 2002; Jeffres y Dobos, 1995; Headey, Elsie, y Wearing, 1985).

El marco de crisis en el que nos vemos envueltos en los últimos años no ha escapado tampoco de su interés. Recientemente se ha publicado un estudio sobre los efectos de la macroeconomía en la satisfacción laboral y la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar (Cahill et al., 2015). Fue desarrollado en EEUU durante los años 2007 y 2009; participaron más de 2000 individuos que debían valorar sus satisfacciones a través de 6 indicadores de la economía: la tasa del paro y su evolución en los últimos 3 meses; el índice bursátil Dow Jones y su evolución en la última semana; y el índice de compra-venta de viviendas y su evolución en el último cuatrimestre. La conclusión del estudio es contundente: la fuerza de la economía tiene unos efectos sobre la satisfacción laboral en dirección contraria a los efectos de la satisfacción con la conciliación. Parafraseando a Heidi Hartmann (1979), “la satisfacción laboral y la satisfacción con la conciliación son un matrimonio mal avenido”.

La conciliación parece ser la asignatura pendiente del feminismo y el corporativismo parece estar cogiendo las riendas. Si la conciliación se convierte en moneda de cambio en tiempos de crisis, la igualdad tiene la batalla perdida en tiempos de prosperidad. Es necesario abordar la conciliación desde otras dimensiones más allá de las puramente técnicas (jurídicas, legales e incluso económicas) para abordar las sociales o incluso las psicológicas, como la propia satisfacción. Ese indicador que a veces da tanto miedo. A través de una visión más amplia y con más datos encima de la mesa, puede que aparezcan nuevas formas de reinventar la conciliación más allá de las reducciones de jornada y los permisos parentales.

Por lo tanto, es hora de hacer nuevas preguntas sin miedo: ¿cuáles son los determinantes de la satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar?; ¿existen diferencias en función del género para esos determinantes?; ¿cómo se comporta la sociedad del conocimiento sobre la satisfacción con la conciliación?; ¿se podrá establecer una visión optimista de la relación conciliación-sociedad del conocimiento?

## 2. La satisfacción: un indicador controvertido

Las dificultades que surgieron al iniciar este proyecto fueron básicamente dos. En primer lugar una falta de definición del propio constructo de “conciliación”; y en segundo lugar, y como consecuencia de la primera, una falta de indicadores claros que permitieran medir el grado de avance en materia de conciliación en una sociedad.

Tras una revisión de las teorías económicas en materia de trabajo y familia, se consideró apropiado basarse en la teoría económica de los cuidados para crear un indicador propio. En un primer momento, se pretendió estudiar la conciliación a través de los perfiles de cuidado y no-cuidado para niños y personas dependientes. Este primer análisis, muy interesante, presentó ciertos problemas de forma que hacían insostenible su defensa. Es cierto que el cuidado de las personas requiere tiempo, pero la asociación directa entre *tiempo y nivel de conciliación*, resultaba excesivamente trivial y peligrosa. Se descartó la creación de un indicador propio y se optó por trabajar con un indicador externo. Pero ¿cuál?

Al realizar el análisis de los perfiles cuidadores y los no-cuidadores, sorprendió no hallar asociación estadísticamente significativa entre ellos y la *satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar* (SCVLF). Esa falta de asociación condujo a largas tardes de reflexión y discusión entre los directores de la tesis y la doctoranda. Las características de los perfiles obtenidos eran totalmente lógicos y se corroboraban con otros estudios de la literatura. ¿Qué encerraba la SCVLF? Evidentemente, requería un análisis más profundo. Un análisis de los determinantes de la satisfacción.

Al abandonar el estudio a través del indicador propio, la SCVLF estaba aguardando. Realizar un estudio de la conciliación a través de la satisfacción no parece tarea fácil. Se desconoce por completo el modelo conciliador del entrevistado. Parejas de doble ingreso con contrato a tiempo parcial y a tiempo completo, parejas de doble ingreso con dos contratos a tiempo completo, familias mono parentales con cualquier tipo de contrato, parejas tradicionales con hombre sustentador y mujer cuidadora, parejas con mujer sustentador y hombre cuidador, parejas que apuestan por la corresponsabilidad o parejas que se apoyan en otros miembros de la familia: ¿todos "concilian"?

Desde la perspectiva feminista no sería así. Por ejemplo, en el estudio de parejas de doble ingreso (Royo-Prieto, 2013), la autora indica explícitamente que el modelo clásico no es un modelo conciliador, porque no hay una igualdad entre la repartición de las responsabilidades y las tareas familiares<sup>8</sup>. Desde otras perspectivas, la conciliación solo es la capacidad de un individuo de gestionar ambos dominios sin la condición de la igualdad entre géneros.

Abordar un estudio de la conciliación pudiendo incumplir algunos de los planteamientos del discurso feminista inquietaba a la doctoranda. Tras mucha reflexión, se abordó la cuestión realizando "ingeniería inversa". En lugar de catalogar a los "sí-conciliadores" y los "no-conciliadores" para obtener sus características; se partía de la premisa que todos los individuos

---

<sup>8</sup> Según Royo-Prieto, (2013):

El modelo que hemos denominado clásico ocuparía uno de los extremos de dicho continuo. En él, la mujer dispone de menos tiempo propio que el varón, debido a su mayor realización de trabajo familiar y a su interiorización del mandato genérico que prescribe que las mujeres deben anteponer las necesidades de las demás personas a las propias. En este caso, tanto el hombre como la mujer siguen las prescripciones culturales sobre el tiempo propio según el género: él tiene derecho a su tiempo propio al margen de las necesidades familiares y ella renuncia a éste por atender a su familia. En este tipo, ninguno de los dos miembros de la pareja concilia la vida personal y familiar, ya que la mujer desatiende su vida personal, mientras que el varón hace lo mismo con el trabajo familiar. Salvando las distancias, este modelo se aproxima al modelo tradicional, hegemónico en un pasado aún cercano. (Royo-Prieto, 2013, p. 129)

son conciliadores. Más allá de sus circunstancias (estado civil, con o sin hijos, con o sin personas dependientes) los individuos conciliarían sus diversos dominios de algún modo y por ello experimentarían un grado de satisfacción. Obtener y analizar los motivos de dicha satisfacción se convertiría en el objetivo principal de estudio. Aún y así, eso no implica cerrar los ojos y no realizar una valoración del grado de igualdad de la sociedad actual. Abordemos, por tanto, los objetivos de la investigación.

### 3. Objetivos de la investigación

Dicho trabajo de investigación persigue un triple objetivo: primero, determinar los factores que contribuyen a la satisfacción con la conciliación del dominio laboral y familiar; segundo, determinar si existen diferencias en la explicación de la satisfacción con la conciliación en función del género y de la intensidad de cuidados; y tercero, evaluar si las características de la sociedad del conocimiento inciden en esos determinantes de manera positiva o negativa.

Para poder llevar a cabo ese triple objetivo, es necesario abordar una serie de *objetivos previos*<sup>9</sup> que por un lado, proporcionen una visión amplia del concepto conciliación; y por el otro, permitan entender la relación entre conciliación e igualdad de género. El estudio de satisfacción, tal y como se ha indicado en el apartado anterior, es delicado y no se cree conveniente abordar de manera directa sin haber realizado una reflexión sobre el grado de igualdad de género en la sociedad. Para ello, será necesario realizar una revisión de los datos de estudio a través de los principales indicadores existentes para calibrar dicha igualdad de género.

Al profundizar en el análisis del marco teórico, se observa que el nivel de demandas familiares es una variable de análisis común en la literatura de la conciliación (Marcerano-Gutiérrez y West-Montiel, 2009; Rodríguez-Menéndez y Fernández-García, 2010; Royo-Prieto, 2013; Vera-Martínez y Martín-Chaparro, 2009). Existe una conceptualización de carácter económico: la teórica económica de los cuidados. Dicha teoría reivindica el subdominio de los cuidados, perteneciente al dominio familiar, como eje central de la vida. Todas las personas requieren cuidados a lo largo de sus vidas en mayor o menor intensidad. Alguien deberá satisfacer dichas necesidades de cuidado. Las necesidades de cuidado tienen una fuerte dependencia vital siendo las etapas de la infancia y la vejez las de mayor intensidad. Tanto los hombres como las mujeres con hijos y con progenitores longevos son susceptibles de experimentar una mayor necesidad de cuidado (Carrasco, 2013, 2014; Pérez-Orozco, 2006a, 2006b, 2014).

A partir de aquí, se ve interesante establecer cuatro grupos de estudio en función del género y de la intensidad de necesidades de cuidado. De ahora en adelante se usará la expresión

---

<sup>9</sup> Se consideran objetivos previos o prerrequisitos aquellos objetivos necesarios para abordar posteriormente los objetivos principales de la investigación. Éstos últimos corresponden básicamente a los objetivos que se satisfacen en el análisis causal.

“demandas de cuidado” o “necesidades de cuidado” como el hecho de que un hombre o una mujer, tienen familiares de su entorno más directo con necesidad de ser atendidos y son ellos (el hombre o la mujer en cuestión) los encargados de gestionar (que no necesariamente implica realizar) esa atención. Es decir, el hombre o la mujer son los que deben satisfacer la necesidad de cuidado del otro familiar bien sea de manera directa (ellos mismos) o indirecta (a través de terceros).

<b>Tabla I.1 Grupos de estudio en función de la intensidad de las demandas y del género</b>			
<b>Dominio de estudio</b>	<b>Intensidad de la demanda</b>	<b>Criterio</b>	<b>Grupos</b>
Familiar: Cuidados	Alta	Con hijos menores de 15 años ( con o sin otros dependientes)	MAI: Mujeres con demandas de cuidado de Alta Intensidad HAI: Hombres con demandas de cuidado de Alta Intensidad
		Sin hijos o con hijos mayores o iguales de 15 años (sin otros dependientes)	MBI: Mujeres con demandas de cuidado de Baja Intensidad HBI: Hombres con demandas de cuidado de Baja Intensidad
	Baja	Sin hijos o con hijos mayores o iguales de 15 años (sin otros dependientes)	MBI: Mujeres con demandas de cuidado de Baja Intensidad HBI: Hombres con demandas de cuidado de Baja Intensidad
		Sin hijos o con hijos mayores o iguales de 15 años (sin otros dependientes)	MBI: Mujeres con demandas de cuidado de Baja Intensidad HBI: Hombres con demandas de cuidado de Baja Intensidad

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, el estudio de la conciliación que aquí se aborda, parte del subdominio de los cuidados como eje central de análisis. Tal y como se indica en la tabla I.1, las intensidades de las demandas en cuidado que se establecen son dos (alta y baja) y cuyo criterio es la presencia de hijos en el hogar. La fuente de datos con la que se trabaja permite identificar aquellas personas con hijos menores de 15 años<sup>10</sup>. El intervalo entre 14 y 15 años es considerado como el límite donde finaliza la pubertad inicial, para dar paso a la pubertad media que se extiende hasta los 19 años, a partir de la cual se inicia la fase de juventud. La infancia, la niñez y la pubertad inicial son etapas de fuerte dependencia física y psicológica del menor por parte de un adulto. Por lo tanto, los convenios que se toman son, nivel de intensidad alto donde se requiere tener hijos menores de 15 años en el hogar; y el nivel de intensidad bajo que requiere, o no tener ningún hijo, o tener hijos mayores de 14 años<sup>11</sup>. Por lo tanto, son cuatro los grupos de estudio: MAI (mujeres con intensidad alta de demandas de cuidado por hijos menores de 15 años); MBI (mujeres con intensidad baja de demandas de cuidado por hijos menores de 15 años); HAI (hombres con intensidad alta de demandas de cuidado por hijos menores de 15 años) y finalmente, HBI (hombres con intensidad baja de demandas de cuidado por hijos menores de 15 años).

<sup>10</sup> La fuente de datos identificaba a los individuos con hijos propios o de sus parejas menores de 3, 6 y 15 años que habitaban en el hogar.

<sup>11</sup> Se descartó del estudio otro tipo de demandas familiares debido a la falta de datos en la fuente de datos. Esta información se ampliará en el apartado de la metodología cuando se establezca la muestra del estudio.

Como ya se ha comentado, los estudios sobre los efectos de las demandas familiares en la conciliación son frecuentes. En este caso, se propone ir un poco más allá, e intentar hacer una valoración global de los efectos de la sociedad del conocimiento sobre la satisfacción con la conciliación. Los empleados del conocimiento se caracterizan por un nivel de formación alto (estudios universitarios) y por una ocupación con altos niveles de habilidades (Krüger, 2006; Velazco-Portocarrero, Torrent-Sellens y Viñas-Bardolet, 2014). Además, se ha evidenciado una transición desde el sector industrial hacia el sector servicios (Castells, 2004, 2003b; Collechia y Papachonstanstinou, 1996; Dolfsma and Soete, 2006; Foray, 2004; Pérez, 2002; Rooney, Hearn y Ninan, 2005; Silvestri, 1997). Algunos estudios ya han intentado evaluar los determinantes de la satisfacción con la conciliación en empresas del sector de las tecnologías de la información (Ferguson, Carlson, Zivnuska y Dwayne, 2012). En nuestro caso se intenta realizar un estudio agregado, evaluando no únicamente una empresa, o un sector, sino el mercado laboral español en general. El estudio incluye hombres y mujeres, con ocupaciones del sector público y privado, tanto asalariados como por cuenta propia y sin restricción por edad.

Para evaluar los efectos atenuadores o potenciadores de la sociedad del conocimiento sobre la satisfacción se ha decidido usar un conjunto de variables moderadoras (Baron y Kenny, 1986) representativas de la sociedad del conocimiento. Concretamente la formación superior, la cualificación de las ocupaciones así como el tipo de sector (servicios versus industrial) en base a otros estudios que usan dimensiones similares (Beham, Drobnič y Präg, 2012; Beham, Präg Drobnič, 2014; Velazco-Portocarrero, Torrent-Sellens y Viñas-Bardolet, 2014).

Finalmente, y para concluir con este apartado, se presentan en la tabla I.2 los objetivos más representativos de cada una de las fases de la investigación.

En el marco teórico los objetivos se enfocan hacia el conocimiento y comprensión de la materia de estudio, conocer los conceptos básicos, sus definiciones y las principales teorías. Para ello, se ha optado por un análisis multidisciplinar de la materia focalizándose en al ámbito económico, psicológico y de organización del trabajo. Y todo ello, englobado por la igualdad de género.

En el apartado de preguntas, objetivos e hipótesis su principal propósito es especificar de manera clara las preguntas y objetivos básicos de la investigación. Además de plantear las distintas hipótesis que deberán satisfacerse en el análisis de relación causal.

En la metodología, los objetivos se enfocan por un lado, en la elección de las herramientas que van a permitir llevar a cabo la investigación; y por el otro, en confeccionar un mapa conceptual que apoye la perspectiva del estudio.

El análisis descriptivo tiene como objetivos: familiarizarse con los datos, verificar que los grupos de estudio establecidos son estadísticamente independientes para abordar el análisis posterior, conocer en profundidad la variable dependiente y obtener los perfiles de individuos satisfechos

e insatisfechos con su conciliación. Además, se pretende evaluar el grado de igualdad de género entre la población a través del estudio del trabajo remunerado y el trabajo no-remunerado.

El análisis de relación causal corresponde al apartado donde se debe dar respuesta a los objetivos principales de la investigación. Es decir, dar respuesta a las hipótesis planteadas. En este caso, obtener los determinantes de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar (SCVLF); determinar si existen diferencias en función del género y de la intensidad de cuidados; y finalmente, evaluar si la sociedad del conocimiento tiene un efecto potenciador o atenuador sobre la satisfacción con la conciliación.

El apartado de conclusiones tiene como objetivos resumir los principales resultados obtenidos a lo largo de la investigación, poner los resultados en contexto y hacer una valoración general. Además, de revisar los puntos de mejora y reflexionar sobre nuevas líneas de investigación.



<b>Tabla I.2 Objetivos a satisfacer a través del proceso de investigación</b>	
<b>FASE</b>	<b>OBJETIVOS</b>
<b>Marco Teórico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la definición del constructo de la conciliación, y los problemas derivados de una falta de consenso en el término.</li> <li>• Identificar los actores de la conciliación.</li> <li>• Identificar los diferentes indicadores de la conciliación.</li> <li>• Estudiar la relación entre la conciliación y la igualdad de género.</li> <li>• Identificar el indicador de la conciliación alineado con la igualdad de género.</li> <li>• Estudiar la conciliación desde un punto de vista económico.</li> <li>• Estudiar la conciliación desde un punto de vista psicológico.</li> <li>• Estudiar la conciliación desde un el punto de vista corporativista.</li> </ul>
<b>Preguntas, objetivos e hipótesis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construir las preguntas y objetivos principales de la investigación.</li> <li>• Plantear las hipótesis que deberán satisfacerse en la investigación.</li> </ul>
<b>Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el mapa conceptual sobre el que basar el estudio de la investigación.</li> <li>• Elegir los diferentes elementos de la investigación: el actor de la conciliación, la categoría del análisis, el indicador de estudio, la fuente de datos, las variables, la muestra, los tratamientos estadísticos y las técnica multivariantes.</li> </ul>
<b>Análisis descriptivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corroborar estadísticamente la independencia de los grupos de estudio establecidos.</li> <li>• Conocer la variable dependiente: SCVLF dicotomizada a partir de sus valores medios.</li> <li>• Obtener los perfiles de individuos satisfechos e insatisfechos con su conciliación para cada uno de los cuatro grupos de estudio.</li> <li>• Conocer el nivel de igualdad de género a través de la evaluación del trabajo remunerado y del trabajo no-remunerado de la población de estudio.</li> </ul>
<b>Análisis de relación causal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener los determinantes de la SCVLF.</li> <li>• Determinar si existen diferencias explicativas de la SCVLF en función del género y de la intensidad de demandas de cuidado.</li> <li>• Evaluar si la sociedad del conocimiento tiene un efecto potenciador (visión optimista) o un efecto atenuador (visión pesimista) sobre la SCVLF.</li> </ul>
<b>Conclusiones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sumarizar y poner los resultados en contexto con una visión general.</li> <li>• Reflexionar sobre puntos de mejora y nuevas líneas de investigación.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

#### **4. Contenido de la investigación**

Dicha investigación se inicia con una revisión del **marco teórico (capítulo 2)**. Como punto de partida, se realiza un recorrido a través de las múltiples definiciones existentes del constructo “conciliación”. Tras revisar numerosos estudios se observa una falta de consenso en la definición. El mundo anglosajón está dominado por el estudio de la conciliación a través de la psicología. En cambio la literatura española, y parte de la latinoamericana, insiste en los artículos de carácter político y económico, con un punto reivindicativo, siendo su eje central analítico la igualdad de género. Otra reflexión que se obtiene de la revisión de la literatura, son

las múltiples alternativas con las que abordar un estudio de conciliación. Se identifican cuatro actores principales: el estado, las empresas, las familias y el individuo. En lugar de acotar el marco teórico a un actor en concreto y a una única perspectiva de estudio, en esta investigación se ha optado por realizar un recorrido más amplio. Será en el capítulo de la metodología donde se acabarán de tomar las decisiones de los parámetros de la investigación, una vez obtenida una visión general de la materia.

Tras el preámbulo anterior, se divide el marco teórico en tres secciones en función de tres ejes distintos de análisis: la *perspectiva de género* correspondiente a una visión económica, social y legislativa de la materia; la *perspectiva de la relación* que se establece entre los dominios con una visión psicológica; y finalmente, la *perspectiva del mundo empresarial* con una visión de la organización del trabajo (remunerado) y los efectos de la tecnología.

Las investigaciones con perspectiva de género se abordan a través de una visión económica, social y política. Dado que los estudios empíricos de dicha sección recurren a conceptos tales como el trabajo remunerado y no-remunerado, el trabajo doméstico, el trabajo reproductivo, etc.; se opta por una revisión histórica del concepto *trabajo* a través de las principales teorías económicas, siendo la crítica feminista el eje de unión entre ellas. Posteriormente, se revisan los estudios empíricos en función de las principales temáticas: estudios legislativos e institucionales que buscan caracterizar el grado de avance de la conciliación de los últimos años a través de las medidas legislativas, así como comparar la situación entre distintas regiones del mapa europeo; los estudios de crítica feminista, más teóricos en algunos casos, que pretenden concienciar de la necesidad de la igualdad de género, así como de la necesidad de usar variables de medida como el *tiempo*; los estudios de parejas de doble ingreso donde se estudian los diferentes modelos conciliadores, las dificultades a las que se enfrentan, así como las principales medidas que toman; los estudios de corresponsabilidad que pretenden divulgar mecanismos para la educación, la repartición de tareas y responsabilidades entre los miembros de la familia para fomentar la igualdad de género. Se es consciente, que existen muchísimos más estudios que podrían entrar en la perspectiva de género, como los estudios sobre la fecundidad que son de interés para demógrafos. Aún y así, se tomaron aquellos temas más relevantes para una visión general de la materia y para cumplir con los objetivos de la investigación.

Los estudios con perspectiva psicológica tienen como eje central de estudio la relación que se establece entre el dominio laboral y el dominio familiar. Se hace notar que a lo largo de todo el trabajo se hablará en la mayoría de casos de los dos dominios: laboral y familiar. Algunas investigaciones distinguen entre el dominio familiar correspondiente a la pareja y a los hijos, y el dominio personal correspondiente a uno mismo. En este caso, se tomará el dominio familiar en sentido amplio conteniendo tanto el dominio familiar y personal. Cuando sea necesario establecer separaciones dentro del dominio familiar (sobre todo en la parte de los resultados y discusión), ya se explicitará. Se inicia este apartado identificando las principales relaciones que establece la literatura. Éstas han sido principalmente cuatro: conflicto, equilibrio,

enriquecimiento y satisfacción. El conflicto fue la primera que se identificó y ha dominado la literatura durante años. Posteriormente, se ha ido evolucionando hacia visiones más positivas como el equilibrio o incluso el enriquecimiento. En los últimos años, han aparecido los estudios sobre la satisfacción. Las distintas teorías que explican la satisfacción, de un modo u otro, han puesto de relieve que las satisfacciones de un dominio dependen de la satisfacción que se experimenta en otros dominios o subdominios. A partir de ahí, se inició una amplia literatura en caracterizar la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, y finalmente, la satisfacción con la conciliación. Para completar dicho apartado resulta necesario, igual que en el apartado con perspectiva de género, realizar una revisión histórica de las teorías psicosociales para poder explicar conceptos básicos para la comprensión y profundización de las publicaciones como el *spillover*, la dirección, la permeabilidad, o incluso teorías fundamentales como la teoría de los roles o la teoría de la compensación. Esta última será una de las teorías clave para la interpretación de los resultados.

Los artículos con perspectiva corporativista constituyen una evolución de las investigaciones psicológicas anteriores pero con algunos matices. En este caso el actor principal no es ni la relación que se establece entre los dominios ni el propio sujeto que sufre esta relación, sino la empresa. Para algunos autores, la empresa puede ejercer un papel potenciador del conflicto y por lo tanto de la insatisfacción; o puede ejercer un papel que propicie el equilibrio. Para ello se hace una revisión de la literatura más cercana a los departamentos de RRHH de las empresas, interesadas en encontrar mecanismos para que los empleados consideren las medidas conciliadoras una fuente de salario emocional y de compromiso organizacional. Se revisan las bases de las empresas familiarmente responsables, en contraposición, a la flexibilidad laboral que constituye una moneda con dos caras. Mientras que algunas fuentes afirman que las medidas de flexibilidad pueden ayudar a compaginar las responsabilidades familiares, otras fuentes solo ven que satisfacen las necesidades de la propia empresa. Finalmente, y para concluir con dicho apartado, se aborda brevemente como el cambio tecnológico de la sociedad del conocimiento impacta sobre los dominios. Las TIC no solo han creado nuevas ocupaciones y nuevos perfiles profesionales; parece que la intensidad de la vida aumenta. Las necesidades de disponibilidad se hacen más evidentes, y pese a que los instrumentos electrónicos (pc's, tablets, teléfonos móviles) pueden usarse en todas partes, se llevan con ellos el tiempo de las vidas de los empleados.

Tras la revisión del marco teórico, y para adentrarse en la investigación propiamente dicha se plantean las principales **preguntas, objetivos e hipótesis** a satisfacer a lo largo del estudio en el **capítulo 3**. Todos ellos giran alrededor de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar; y sobre los efectos de la sociedad del conocimiento. Las hipótesis planteadas parten de un grado más generalista y van hacia aspectos más particulares. A grandes rasgos, en primer lugar, se postularán cuáles pueden ser los principales determinantes de la satisfacción en base a lo revisado en el marco teórico. Posteriormente, se irán planteando

hipótesis sobre cómo las diferencias del género, la intensidad de cuidados y los perfiles de la sociedad del conocimiento inciden en la satisfacción. Hasta llegar a hipótesis más concretas sobre los efectos atenuadores o potenciadores de ciertas variables.

Una vez establecidas las preguntas, hipótesis y objetivos se define la metodología **de la investigación** a lo largo del **capítulo 4**. La metodología que se sigue en esta investigación puede describirse en siete pasos:

- En primer lugar, se elige al actor de la conciliación, la categoría y los indicadores de análisis. De los diferentes actores de la conciliación (estado, empresa, familia e individuo) se opta por el último. Se establece el género como categoría central de análisis y los indicadores elegidos son básicamente el tiempo y la satisfacción; siendo esta última la variable dependiente de estudio. Es necesario resaltar que el indicador del tiempo no puede ser abandonado dado que es uno de los indicadores que la teoría feminista reconoce como más fiable para analizar la igualdad en materia de género.
- En segundo lugar, se elige la fuente de datos. Se opta por una fuente de datos externa, concretamente la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) del año 2010 realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración ([Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010](#))<sup>12</sup>. Pese a que dicha encuesta se centra en el ámbito laboral, dispone de varias preguntas que caracterizan el dominio familiar así como numerosas variables de satisfacción y entre ellas la SCVLF.
- En tercer lugar, se expone el mapa conceptual, como una sumaria del marco teórico y como un mecanismo que permita establecer la perspectiva del análisis.
- En cuarto lugar, siguiendo con la teoría económica de los cuidados, se establecen dos niveles de cuidados, las personas con intensidad alta de demandas en el subdominio de los cuidados y las personas con intensidad baja de demandas en el subdominio de los cuidados.
- En quinto lugar, se selecciona la muestra del estudio siendo las demandas por el cuidado de los hijos como el principal grupo de estudio. El grupo de referencia siempre es el correspondiente a las mujeres con intensidad alta de cuidados por hijos. El grupo de mujeres con intensidad baja y los grupos homólogos en hombres permiten comparar, contrarrestar y por lo tanto, identificar todavía más las características que se producen en el grupo de las mujeres de alta intensidad.

---

<sup>12</sup> Actualmente denominado Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- En sexto lugar, se establece como variable de estudio la satisfacción de la conciliación dicotomizada a partir de sus valores medios. De esta forma se analizarán las personas satisfechas e insatisfechas con su conciliación para los cuatro grupos siguientes: mujeres con alta intensidad de cuidados (MAI), mujeres con baja intensidad de cuidados (MBI), hombres con alta intensidad de cuidados (HAI) y hombres con baja intensidad de cuidados (HBI), donde el objeto de estudio de los cuidados son los hijos. También se establecen las variables moderadoras que deberán permitir evaluar si la sociedad del conocimiento tiene un efecto potenciador o atenuador de la satisfacción con la conciliación.
- Finalmente, en séptimo lugar, se determinan los tratamientos estadísticos a usar en la investigación tanto en el análisis descriptivo como en el análisis de relación causal. Para el análisis descriptivo, se selecciona el análisis exploratorio como mecanismo para conocer los datos. Posteriormente se establece un análisis de dependencia para buscar asociaciones entre las variables: concretamente estadístico Chi-cuadrado para las variables categóricas, las pruebas no-paramétricas U de Mann-Whitney para las variables ordinales, y la prueba T-Student para las variables cuantitativas y normales; en caso de falta de normalidad de los datos, se optaría nuevamente por las pruebas no-paramétricas U de Mann-Whitney. Para el análisis de relación causal, se escoge el análisis factorial como la herramienta multivariante que permita disminuir el número de variables para posteriormente abordar la regresión logística y parametrizar la variable de la satisfacción con la conciliación dicotomizada a partir de sus valores medios. Siendo la categoría de análisis los individuos satisfechos con su satisfacción.

En el **capítulo 5** se presentan los primeros resultados de la investigación, concretamente, los resultados correspondientes al **análisis descriptivo**. Este es uno de los capítulos más extensos dado que se realizan dos análisis exploratorios, en primer lugar con toda la población de la ECVT y posteriormente con la muestra de selección, excluyendo a los individuos que sólo tienen dependientes que no sean hijos.

El análisis exploratorio de los datos se realiza en función del género tal y como se ha establecido en la metodología de la investigación. Uno de los objetivos que persigue dicho análisis es profundizar en la variable “tiempo” para detectar sesgo de género. Acorde con lo visto en la literatura, se revisan las variables relacionadas con el tiempo del trabajo remunerado y el tiempo del trabajo no-remunerado.

Otro de los objetivos de este apartado es calcular la nueva variable de estudio (SCVLF dicotomizada a partir de sus valores medios: SCVLF\_DM) y profundizar en su conocimiento. Para ello, a través del análisis del estadístico Chi-cuadrado y de las tablas de contingencia para las variables categóricas, así como de la prueba U de Mann-Whitney se busca la asociación con el resto de variables. Tras estos resultados se elaboran los perfiles correspondientes a los

hombres y a las mujeres satisfechos/as e insatisfechos/as con su conciliación en función de la intensidad con sus demandas de cuidado.

El **capítulo 6** también corresponde a un capítulo de resultados, concretamente, al **análisis de relación causal**. En primer lugar, se exponen los resultados del análisis factorial y de las regresiones logísticas para cada uno de los grupos de estudio. El análisis factorial es necesario abordarlo debido al elevado número de variables de la encuesta y así como el gran número de asociaciones encontradas en el análisis descriptivo.

En segundo lugar, se busca el mejor modelo de regresión para cada uno de los cuatro grupos de estudio por separado, con su correspondiente análisis factorial, obligando a que éste maximice el modelo obtenido. Una vez conseguido el mejor modelo, denominado modelo base, a través de las variables moderadoras, se recalcula nuevamente para obtener los modelos condicionados por las características de la sociedad del conocimiento.

En tercer lugar, a través de los coeficientes base, los coeficientes de los modelos orientados con la sociedad del conocimiento y los coeficientes de los modelos no-orientados con la sociedad del conocimiento, se procede a valorar sus efectos. El *modus operandi* siempre es el mismo: se empieza revisando las características dentro de cada uno de los grupos de estudio; y posteriormente se va comparando entre grupos, siendo el grupo MAI el de referencia, aunque no se establece limitación.

Con los coeficientes obtenidos (concretamente los Odds Ratio), se evalúan los efectos atenuadores y potenciadores que la sociedad del conocimiento introduce en los grupos para cada una de las variables o factores del modelo. Primero, se realiza un estudio "local", por así decirlo, del efecto en las variables. Pero este análisis no permite valorar el efecto global de un dominio. Para abordar el efecto de un dominio es necesario recurrir al cálculo de los subíndices de satisfacción, entendido como la parte del índice de satisfacción que sólo recoge las variables independientes de un dominio. Por lo tanto y en segundo lugar, se procede a calcular los denominados subíndices de satisfacción para cada uno de los dominios: laboral, familiar y personal. Para ello se usan los coeficientes  $\beta_i$  de los modelos y los propios valores que toman las variables independientes para cada uno de los individuos. Posteriormente, se obtienen los valores medios. A través de dichos subíndices se puede valorar el efecto que un dominio genera en la satisfacción con la conciliación. En tercer lugar, a través del índice de satisfacción (medio), teniendo en cuenta todos los dominios y la constante del modelo, se procede a calcular la satisfacción con la conciliación para cada uno de los grupos y sus efectos en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento.

Para finalizar con la investigación, se presentan las **conclusiones** en el **capítulo 7**. A través de la revisión de las hipótesis planteadas en la investigación, se exponen las conclusiones denominadas “conclusiones parciales”. A partir de la obtención y la discusión de las distintas conclusiones parciales, se va más allá y se generan así las “conclusiones generales” de la investigación.

Finalmente, se concluye el apartado con la inclusión de los puntos de mejora de la investigación así como futuras líneas de ésta en función de las lecciones aprendidas a lo largo de su realización.





## Capítulo II: Marco teórico

*“Mi deseo especial con respecto a la mujeres es su integración social, pero conservando la diferencia; espero que sean miembros de primera clase de la comunidad social, política e intelectual y que aún mantengan viva la memoria de lo que les costó, de lo que nos costó estar donde estamos. Quisiera que las mujeres, en su condición de ciudadanos de primera categoría en la era moderna, estén a la altura del desafío de su contexto histórico: estar a la altura del presente es tanto un imperativo moral como intelectual.*

*Más específicamente, quiero que las mujeres den el salto al próximo siglo llevando la a veces pesada carga de su memoria histórica, decididas a que nunca más se silencien las voces de las mujeres, se niegue su inteligencia y se dejen de lado sus valores.”*

*Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada, Rosi Braidotti (1990)*

La principal dificultad que surge al abordar el marco teórico de esta investigación es la extensa bibliografía en materia de conciliación así como las múltiples perspectivas de análisis. Algunos estudios optaron por una revisión multidisciplinar. Entre ellos resalta el informe del [Instituto de la Mujer \(2005\)](#) a través de tres visiones: la sociológica, la económica y la de la crítica feminista. Se decide abordar el marco teórico de manera similar; a través de tres ejes principales: una revisión del género a través del eje económico, una revisión de la relación entre el dominio laboral y familiar a través del eje psicológico; y por último, los efectos de los modelos organizativos de la sociedad del conocimiento a través del eje corporativo.

Antes de iniciar esta andadura a través de las tres disciplinas anteriores, se realiza una revisión de los conceptos básicos de la conciliación. Los términos *actores*, *estrategias*, *medidas* constituyen las vocales de un abecedario que se irá ampliando en los apartados siguientes. Un aspecto fundamental que marcará posteriormente el proceso de investigación es la gran dificultad por encontrar una definición cerrada y estandarizada del término *conciliación*; lo que provoca una revisión amplia de artículos para, posteriormente, ir perfilando los objetivos del estudio. Además, dicha revisión permitirá elaborar un modelo conceptual (ver capítulo de la metodología) con el que apoyar el estudio empírico.

En el segundo apartado se realiza un análisis de la conciliación a través del género. Antes de proceder a la revisión de los estudios empíricos se cree conveniente realizar una revisión teórica del concepto clave: *el trabajo*. El constructo del trabajo, monopolizado por el dominio laboral, es reclamado desde la teoría económica feminista para el uso y explotación del dominio familiar. La reivindicación de su existencia, tanto en el subdominio de las tareas domésticas como en el subdominio de los cuidados, obliga a revisar las diversas teorías económicas. En primer lugar, se describe el proceso de exclusión realizado a lo largo de la historia, y en segundo lugar, el “proceso de rescate” llevado a cabo por la escuela feminista. Tras dicha conceptualización, se procede a la revisión de distintas investigaciones a través de las principales áreas temáticas que se han considerado de interés para dicho estudio. En

primer lugar, se revisan los artículos que ponen su foco de atención en el marco legislativo y sus efectos (tanto por su existencia como por la ausencia de ellos). Sus resultados se aprovechan para concienciar y reclamar mejoras en el campo de la conciliación. En segundo lugar, se revisa el concepto del tiempo desde la crítica feminista. Para ello, los autores, principalmente se apoyan en otro tipo de estudios como los del marco legislativo, de carácter teórico o empírico. El objetivo de esta literatura es la de concienciar a la sociedad y reivindicar la igualdad entre los géneros, así como un cambio en la organización de la sociedad post-industrial todavía regida por los horarios industriales o en modalidad 24x7 debido a la orientación del sector servicios. En tercer lugar, se revisan los estudios de las *parejas de doble ingreso*. Como se comentará en el apartado de conceptos básicos, es el cambio entre el modelo “*hombre cuidador/mujer sustentadora*” y el de “*pareja de doble ingreso*” lo que evidencia las grandes dificultades por gestionar las necesidades de ambos dominios. Debido a la reivindicación feminista del principio de igualdad dentro de la pareja aparece el término *corresponsabilidad*. Alrededor de éste término se extiende cada vez más una amplia literatura que se revisa brevemente.

En el tercer apartado se abordan las investigaciones cuya finalidad es analizar la relación que se establece entre los dos dominios: el laboral y el familiar. Dicho análisis se fundamenta en múltiples teorías psicológicas. A lo largo de los años, la literatura ha identificado varias relaciones entre los dominios, como el conflicto, el equilibrio, el enriquecimiento y la satisfacción. El conflicto ha sido históricamente la relación que ha dominado la literatura por ser el primer tipo de relación que se identificó. Aún y así, en los últimos años, se ha ido avanzando hacia relaciones con una perspectiva más positiva como es el equilibrio y el enriquecimiento. También, a partir de los años 80 del siglo XX, apareció el interés por la satisfacción. El primer concepto sobre satisfacción que se abordó fue el de la satisfacción laboral (SL) monopolizando ampliamente la literatura. Éste ha ido evolucionando a través de otras satisfacciones hasta llegar a la satisfacción con la conciliación. La doctoranda es consciente que el objetivo de la investigación es el estudio de la satisfacción con la conciliación, pero para ello, es necesario un amplio conocimiento de conceptos, léxico y teorías. Para facilitar la comprensión, se ha incluido una revisión del origen de la literatura de la relación con el objetivo de ir introduciendo los conceptos básicos a medida que fueron apareciendo, así como las teorías psicológicas en las que se basaron, y su desarrollo.

Finalmente, se concluye la revisión del marco teórico con la literatura “corporativista”, cuyo objetivo es analizar el papel que juega, tanto la empresa y lo que le rodea, como los avances de la tecnología en la conciliación. Dichos estudios se caracterizan por la búsqueda de nuevos modelos organizacionales que permitan compatibilizar trabajo y familia. Destacan los estudios sobre las medidas diseñadas desde los departamentos de recursos humanos y la revisión de su impacto. Este grupo se identifica con el nombre de perspectiva corporativista. Se revisa brevemente el impacto que los cambios tecnológicos (como las TIC recientemente) producen

en los puestos de trabajo y en las habilidades de los empleados, para valorar posteriormente si son neutrales en materia de conciliación.

En la tabla II.1 se resumen las perspectivas de análisis, con su eje principal, el objeto de estudio y los mecanismos en los que se basa su desarrollo.

<b>PERSPECTIVAS DE ANÁLISIS</b>	<b>EJE</b>	<b>OBJETO</b>	<b>MECANISMOS DE APOYO</b>
Género	Económico/Político	Mujer, trabajo	Teoría económica, legislación
Relación entre dominios	Psicológico/social	Satisfacción	Teoría psicológica, psicosocial
Corporativista	Económico/Psicológico	Empresa, tecnología	Modelos y políticas organizativas Tipo de tecnología y efectos

Fuente: Elaboración propia

La clasificación de los estudios en una u otra perspectiva ha sido realizada por la doctoranda siguiendo su criterio de análisis y reflexión. Se es consciente que podrían clasificarse en más de una perspectiva. Se han clasificado en el grupo que se ha considerado más relevante y que aportaba más para el estudio.

## 1. Conceptos básicos

### 1.1 En busca de una definición de conciliación

La conciliación puede entenderse como un constructo con un gran componente social y económico que determina el desarrollo de la sociedad y de los individuos como colectivo. Algunos trabajos acuden a su composición etimológica y al uso de los diccionarios para revisar su significado en términos generales (Girbau-Garcia, 2010)<sup>13</sup>. Torns (2005) denuncia una falta de definición del término que confunde el debate; y Macinnes (2005) pone de manifiesto como esa indeterminación abre interrogantes hacia el colectivo al que debe ir centrado<sup>14</sup>. Grzywacz y Carlson (2007) afirman que la definición del término anglosajón *work-family balance* tampoco ha sido convenientemente trabajada si se compara con el gran volumen de trabajos que se publican sobre el mismo.

El hecho que durante muchos años se relacionara la conciliación con la presencia de conflicto y éste se explicara a través de la *teoría de los roles* llevó a que algunas definiciones estuvieran

<sup>13</sup> La autora indica que el vocablo “conciliación” proviene del término latín “conciliare”.

<sup>14</sup> El autor Macinnes (2005) indica:

En buena parte del discurso sobre la CVLF existe una ambigüedad estudiada en cuanto a quién va dirigido. ¿Se dirige sobre todo a los padres, y en particular a las madres de hijos pequeños? ¿O se trata de «algo para todo el mundo», un mecanismo que permite a quien quiera reducir su dedicación al trabajo remunerado para liberar tiempo que pueda destinar a cualquier otra actividad? (Macinnes, 2005, p.55)

El autor se refiere a Conciliación Vida Laboral y Familiar al usar el acrónimo CVLF.

sesgadas por esta visión. Por ejemplo, [Greenhaus, Karen, Collins y Shaw \(2003\)](#) recurren a la teoría del rol expuesta anteriormente por [Marks y MacDermind \(1996\)](#), y definen el término como “the extent to which individuals are equally engaged in and equally satisfied with work and family roles<sup>15</sup>” ([Greenhaus et al., 2003](#), p. 513); donde el término *satisfacción* aparece en el papel de evaluador de la situación.

Posteriormente, [Voydanoff \(2005\)](#) introdujo los conceptos de *recursos* y *demandas* en cada uno de los dominios: “a global assessment that work resources meet family demands, and family resources meet work demands such that participation is effective in both domains” ([Voydanoff, 2005](#), p. 825).

Más tarde [Greenhaus y Allen \(2006\)](#) incorporaron el término *prioridad* acompañando a la satisfacción: “the extent to which an individual’s effectiveness and satisfaction in work and family roles are compatible with the individual’s life priorities” ([Greenhaus y Allen, 2006](#), p.513). [Parkes y Langford \(2008\)](#) exponen que se trata de una *habilidad individual* para atender tanto las necesidades del dominio laboral y familiar. Mientras que [Kalliath y Brough \(2008\)](#) lo trabajan a través de la *percepción individual* al compatibilizar las tareas de dominio laboral y las tareas del dominio personal.

Otros trabajos más recientes introducen una nueva perspectiva a la definición, centrando el protagonismo del término en la *empresa* y las *iniciativas* que ésta emprende. Ejemplo de ellos son los trabajos de [Darcy, McCarthy, Hill y Grady \(2012\)](#) y [McCarthy, Darcy y Grady \(2010\)](#) afirmando que el “work–life balance is the general term used to describe organizational initiatives aimed at enhancing employee experience of work and non-work domains” ([McCarthy et al., 2010](#), p. 158) y ([Darcy et al., 2012](#), p. 112).

[Yuile, Chang, Gudmundsson y Sawang \(2012\)](#) incorporan la dimensión de la distribución del tiempo a la definición para poder satisfacer así las necesidades de ambos dominios en función de sus prioridades. Otros trabajos, van más allá de la definición. Para [Buxarrais-Estrada et al. \(2014\)](#), la definición de “conciliación” requiere de una dimensión ética para que pueda ser transmitida y aprendida; y la definen como “un conjunto de actitudes, destrezas, estrategias y valores que procuran la creación de un tiempo compartido, tanto para el disfrute y fomento de las relaciones familiares, como para la participación laboral y social y la realización personal” ([Buxarrais-Estrada et al., 2014](#), p. 68).

Por lo tanto, de todo ello se desprende que no hay una única definición de conciliación entre la vida laboral y familiar; y que las definiciones presentan un fuerte sesgo en función de los objetivos que persiguen los autores en sus investigaciones.

---

<sup>15</sup> Los textos en inglés se han dejado en ese idioma, a menos que otro autor haga una traducción y se opte por esta opción. Dicho criterio es extensivo para otros idiomas.

El discurso feminista, más que dar una definición de conciliación da una crítica sobre las medidas actuales de conciliación. Reconoce que las medidas actuales, sobre todo las legislativas, continúan manteniendo un modelo patriarcal<sup>16</sup> (Royo-Prieto, 2013).

## 1.2 Conciliación con o sin igualdad de género

Tras las distintas definiciones del apartado anterior, cabe preguntarse: ¿quiénes son los (actores) responsables de la creación de estas iniciativas conciliadoras? ¿Qué caracteriza a una iniciativa o medida destinada a la conciliación?

Con respecto a la primera pregunta, la literatura identifica al *estado* (Albert-López-Ibor, Escot-Mangas, Fernández-Cornejo y Palomo-Vadillo, 2010); o *sociedad* (Chinchilla y Llorente, 2011); a las *empresas* (Darcy et al., 2012; McCarthy et al., 2010); a las *familias* (Chinchilla y Llorente, 2011) y al *propio individuo* (Kalliath y Bough, 2008; Parkes y Langford, 2008) como los actores de la conciliación.

Con respecto a la segunda pregunta, la literatura ofrece muchas más opciones (Tobío-Soler, 2002). Por ejemplo, leyes en materia de permisos parentales, promoción de plazas de guarderías, políticas en materia de promoción del pleno empleo, medidas para el aumento de la natalidad, implantación de medidas empresariales familiarmente responsables, establecer turnos entre los miembros de una familia para compaginar el cuidado de los hijos con la actividad laboral, decidir vivir cerca del trabajo para maximizar el tiempo personal, etc.

Las medidas anteriores comparten la finalidad de fomentar la conciliación pero difieren en su plan de ejecución. Tomemos, por ejemplo, las políticas de los estados de la UE en materia de familia. Mientras que los estados del norte apuestan por un *modelo institucional retributivo*<sup>17</sup> los estados del sur paliar la falta de ayudas públicas mediante un fuerte *modelo familiarizador* (Campillo Poza, 2010; Esping-Andersen 1993, 2000). Algunos autores interpretan esta falta de ayudas como el resultado de una industrialización y modernización tardía provocada por temas históricos como dictaduras fascistas y gran influencia de las instituciones religiosas (Moreno-Mínguez, 2005), lo que ha llevado al *familiarismo mediterráneo* a ser un hecho distintivo de solidaridad entre la familia por necesidad (Campillo Poza, 2010; Naldini y Saraceno, 2008; Saraceno, 2000). Tanto los estados del norte como del sur satisfacen la misma necesidad (cuidar a los hijos) pero de distinta manera. Mientras que los países del norte optan por medidas retributivas que permitan a los progenitores tomarse permisos retributivos para cuidar

<sup>16</sup> La autora Royo-Prieto (2013) afirma:

La feminización de las medidas orientadas a la conciliación, que en su momento despertaron expectativas de avance, se han convertido en un lastre que contribuye a re-reproducir el patriarcado, manteniendo a las mujeres –como proclamaba la ‘Ilustración no consecuente’– sujetas a sus funciones reproductivas, consideradas ahora no únicas para ellas, pero sí prioritarias frente a los nuevos roles laborales femeninos. (Royo-Prieto, 2013, p. 126-127)

<sup>17</sup> En Brullet (2010) se identifican 4 modelos básicos de regímenes del bienestar: el *modelo institucional retributivo* coincidiría con el *modelo socialdemócrata* donde hay una mayor provisión de servicios universales públicos proporcionados por el estado. El resto de regímenes corresponden al modelo liberal donde el estado tiene una función asistencial y los servicios sociales se adquieren básicamente en el mercado, el *modelo conservador-corporativo* donde la familia tradicional está fuertemente protegida por el estado y finalmente el *modelo mediterráneo* caracterizado por muy poco apoyo del estado, y son las familias las que deben asumir gran parte de los cuidados diarios.

de sus hijos; en los países del sur no cabe más remedio que acudir a la familia tradicional y a la solidaridad de algunos de sus miembros<sup>18</sup>.

La Unión Europea tiene su propia hoja de ruta en materia de conciliación. Para [Cabeza-Pereiro \(2010\)](#) ésta sigue tres estrategias básicas: en primer lugar, promover tanto la igualdad como la eliminación de la discriminación por género; en segundo lugar, incrementar la tasa de empleo femenino; y en tercer y último lugar, resolver los problemas demográficos debidos a un envejecimiento de la población<sup>19</sup>. También establece tres grandes líneas tácticas para su implementación. En primer lugar, la promoción de servicios públicos para el cuidado de menores y personas dependientes; en segundo, la regulación de permisos para trabajadores que pueden interrumpir su actividad profesional total o parcial y poder dedicarse así al cuidado de las personas dependientes o menores; y en tercer lugar, la promulgación de técnicas de trabajo más flexibles para permitir coordinar las obligaciones laborales con las familiares.

El paso del tiempo así como la transformación de la sociedad alteran los criterios de la conciliación. Para [Saraceno \(2006\)](#), durante años, el gran mecanismo “de conciliación”<sup>20</sup> en las sociedades industriales estaba basado en el género. Éste separaba el *trabajo remunerado* (destinado a los hombres) del *trabajo no remunerado* (destinado a las mujeres y circunscrito al cuidado de los hijos y a las tareas del hogar). En la actualidad, el género constituye un determinante pero en ningún caso debe ser entendido como una estrategia de conciliación; de lo contrario se mantendría la visión discriminante hacia la mujer ([Martín-Chaparro, Cano-Lozano y Fuente-Robles, 2007](#))<sup>21</sup>. Las estrategias que siguen las actuales instituciones<sup>22</sup> conducen a un modelo conciliador basado en *dos sustentadores* o *parejas de dobles ingreso*. Pero, tras el modelo conciliador de “dos sustentadores” más bien se persigue el pleno empleo en lugar de la igualdad entre hombres y mujeres<sup>23</sup> ([Campillo-Poza, 2010](#); [Larsen, Taylor-Gooby, y Kananen, 2004](#); [Stratigaki 2004](#)). Para [Campillo-Poza \(2010\)](#) el cambio del modelo “hombre sustentador/mujer cuidadora”<sup>24</sup> hacia el modelo “dos sustentadores” ha roto el gran mecanismo “de conciliación” basado en la división sexual del trabajo, la separación entre espacio público y privado, y el uso del tiempo.

[Macinnes \(2005\)](#) afirma que la conciliación entre vida laboral y familiar presupone una sociedad que ha alcanzado una igualdad en temas de género. Sin embargo, trabajos recientes ponen en duda que la igualdad se haya alcanzado en materia de educación ([Vilafranca-Mangúan 2014](#)),

---

<sup>18</sup> Las abuelas constituyen uno de los mecanismos de conciliación del modelo familiarista de los países del sur de Europa. Véase [Mestre-Miquel, Guillen-Palomares y Caro-Blanco \(2012\)](#).

<sup>19</sup> Tanto para satisfacer las necesidades de cuidado de las personas mayores como de restablecer la pirámide demográfica ([Cabeza-Pereiro, 2010](#)).

<sup>20</sup> Se usan las comillas para enfatizar que esta opción no es considerada como una medida de conciliación en los términos actuales.

<sup>21</sup> Las autoras, [Martín-Chaparro et al. \(2007\)](#) citan: “Las normas sociales que ligan estrechamente el ser mujer al cuidado de otros tiene consecuencias económicas significativas que contribuyen a la desigualdad de géneros tanto dentro de los hogares como en el mercado de trabajo” ([Martín-Chaparro et al, 2007](#), p. 67).

<sup>22</sup> Políticas de conciliación desarrolladas en el marco de la política de pleno empleo de la Unión Europea.

<sup>23</sup> La autora, [Campillo-Poza \(2010\)](#) indica “(...) una política de conciliación de la vida laboral y familiar no tiene por qué estar motivada por el objetivo político de favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, asegurando el reparto igualitario del trabajo remunerado y del trabajo no-remunerado de cuidados” ([Campillo-Poza, 2010](#), p. 197).

<sup>24</sup> En inglés el término es “male breadwinner/keepouser”

en materia de empleo (Castaño, 2015) o de calidad empleo (Díaz, Ficapal y Torrent, 2014). Es evidente que para realizar un posterior análisis de la SCVLF será necesario haber analizado ciertos parámetros que midan el grado de igualdad en materia de conciliación para evitar conclusiones desacertadas a través de la satisfacción con la conciliación<sup>25</sup>.

## 2. Revisión desde la perspectiva de género

### 2.1 Redefinición del concepto “trabajo”

Una característica común que comparten la mayoría de los trabajos que se han clasificado bajo la perspectiva de género es la necesidad de cuestionarse el concepto de *trabajo*. En la literatura que se revisará en el apartado 3 (perspectiva de la relación) y en el apartado 4 (perspectiva corporativista); el concepto *trabajo* suele ser sinónimo de actividad laboral, pero no es así en este caso. Para la *economía feminista*<sup>26</sup> el concepto *trabajo* no queda restringido a las relaciones mercantiles sino que incluye muchas de las actividades que se llevan a cabo desde el ámbito familiar. Donath (2000) lo define como la *otra economía*. De ese modo aparecen los conceptos de *trabajo productivo*, *trabajo remunerado*, *trabajo no-remunerado*, *trabajo doméstico*, *trabajo reproductivo*, *trabajo industrial*, *trabajo familiar* y *trabajo laboral*<sup>27</sup>. Como se verá a lo largo del apartado, el concepto *trabajo* engloba tanto el *trabajo remunerado*, del que se suele obtener una recompensa económica y se realiza en el ámbito laboral; como el *trabajo no-remunerado*, perteneciente éste último, al ámbito del dominio familiar. La recuperación del *trabajo no-remunerado* a categoría de *trabajo* se produce a través del proceso de identificación de su exclusión y gracias a la reclamación del discurso feminista (Pérez-Orozco, 2006a).

#### 2.1.1 Las teorías clásicas y la división sexual del trabajo

Desde la economía feminista se suele afirmar que a lo largo de la historia y de las distintas teorías económicas<sup>28</sup> se ha producido un estrechamiento progresivo de los conceptos *trabajo*, *producción* y *economía* expulsando de ellos todo lo referente al ámbito de la reproducción y centrando, progresivamente, su definición al ámbito de los mercados (Ironmonger, 2001; Pérez-Orozco, 2006a; Wood, 1997).

<sup>25</sup> A priori podría pensarse que la falta de igualdad mostraría niveles de insatisfacción de la conciliación. Pero hay que ser cautelosos con los estereotipos de género que todavía existen acerca de la maternidad.

<sup>26</sup> La autora, Carrasco (2013) afirma:

La economía feminista cambia la perspectiva, flexibilizando y ampliando la mirada para incorporar la experiencia de las mujeres; lo que permite reformular conceptos centrales del análisis económico, desarrollar nuevos marcos analíticos y elaborar política públicas que den respuesta a la realidad de mujeres y hombres. (Carrasco, 2013, p. 42)

<sup>27</sup> A partir de aquí y a lo largo de todo el trabajo, se seguirá el convenio de distinguir entre el dominio laboral y familiar cuando se habla de los dos dominios, evitando el uso de dominio de trabajo como sinónimo de dominio laboral. En el caso de tener que usar el término trabajo como sinónimo de laboral, se indicará con un asterisco. (Ej. trabajo\*)

<sup>28</sup> Teorías clásica, marginalista, marxista y neoclásica.



Para Carrasco (1988a), antes del desarrollo del capitalismo, la producción material y la reproducción humana compartían tanto el mismo espacio físico como geográfico. Para Pérez-Orozco (2006a) los primeros debates acerca del concepto de *productividad* se movían entre el *ámbito de la materialidad* (visión fisiocrática donde el proceso productivo está ligado a la transformación de recursos naturales que tienen como resultado un bien tangible) y el *ámbito del intercambio monetario* (visión mercantilista donde las relaciones económicas tienen un componente social). La teoría clásica, representada por Smith (1794)<sup>29</sup> con su libro “La riqueza de las naciones” realizó una fuerte crítica al modelo mercantilista (Galbraith, 1994) estableciendo, por tanto, que la riqueza sólo era generada gracias al *trabajo humano* por medio de un proceso de producción (Gutiérrez, 2014). En el mismo trabajo, el autor abordaba el concepto de *salario*. Aunque el salario era marcado por los terratenientes o patronos, según el autor, su cuantía debía cubrir las necesidades de reproducción de la mano de obra del trabajador y de su familia. Constituyendo así el concepto de *salario natural o de subsistencia*<sup>30</sup> (Mayordomo, 2000; Pérez-Orozco, 2006a). Pese a que en la obra de Smith, el *trabajo reproductivo* realizado por la mujer no aparecía como categoría económica (Gutiérrez, 2014), a través del concepto de *salario de subsistencia*, la literatura feminista, ve indicios de unión entre la dimensión productiva con la reproductiva (Mayordomo, 2000; Pérez-Orozco, 2006a).

Ricardo (1817) también desarrolló una teoría de los salarios. Al igual que Smith, reconoció que el salario debe permitir a los trabajadores subsistir<sup>31</sup>. Según Mayordomo (2000), Ricardo abordó de manera más rigurosa la diferencia entre el *precio natural* (que viene determinado por la cantidad de trabajo necesario al producir ese bien) y el *precio efectivo o de mercado* (que es el precio real y su diferencia con el precio natural se debe a desajustes temporales o accidentales). El propio Ricardo estaba convencido que si los precios subían también lo haría el salario<sup>32</sup>, manteniendo así la visión clásica del *salario natural*<sup>33</sup>. Pero sus sucesores (los ricardianos) abandonaron el concepto de *salario natural* y el salario pasó a regirse en términos de oferta y demanda del trabajo.

Para Picchio (1994) con la aparición de los conceptos formulados por Ricardo de *precio natural* versus *precio de mercado*, se produjo la independencia entre la esfera productiva y la esfera

<sup>29</sup> Texto original de 1776, edición en castellano consultada de 1794.

<sup>30</sup> El autor, Smith (1776) indica:

Un hombre ha de vivir siempre de su trabajo, y su salario debe al menos ser capaz de mantenerlo. En la mayor parte de los casos debe ser capaz de más, si no le será imposible mantener a su familia, y la raza de los trabajadores se extinguiría pasada una generación. (Smith, 1776, p. 112-113) Traducción de Mayordomo (2000).

<sup>31</sup> El autor, Ricardo (1817) indica, “El precio natural del trabajo es aquel precio necesario para permitir a los trabajadores, unos junto a otros, subsistir y perpetuar su raza sin incremento ni disminución” (Ricardo, 1817, p. 93). Traducción de Mayordomo (2000).

<sup>32</sup> Ricardo (1817) indica:

El poder del trabajador para mantenerse a sí mismo y a la familia, la cual puede ser necesaria para perpetuar el número de trabajadores, no depende de la cantidad de dinero que el trabajador recibe en forma de salario, sino de la cantidad de comida, necesidades básicas y comodidades que ese dinero puede llegar a comprar y que han llegado a ser esenciales para él con la fuerza de la costumbre. El precio natural del trabajo depende, por lo tanto, del precio de la comida, de las necesidades básicas y de las comodidades requeridas para mantener al trabajador y a su familia. Con un aumento en el precio de la comida y de los bienes básicos necesarios, el precio natural del trabajo aumentará; con una disminución, disminuirá. (Ricardo, 1817, p. 93) Traducción de Mayordomo (2000).

<sup>33</sup> Que según la visión feminista aún el ámbito productivo con el reproductivo.



mercantil que quedaban unidas por el *salario natural*. Pérez-Orozco (2006a) considera que es justo en ese momento, cuando el *salario* pasa a ser la recompensa por lo que el trabajador ha añadido a la mercancía en el proceso de producción. Por lo tanto, para la autora, se produce la exclusión de la dimensión reproductiva respecto a la productiva. El trabajo productivo pasa a monopolizar el término trabajo<sup>34</sup>.

Los trabajos de Smith y Ricardo reflejaban lo que sucedía en la sociedad. Desde el siglo XVII se había ido construyendo una imagen de la mujer cuyo rol principal era el de criar a sus hijos, realizar el trabajo doméstico, proporcionar al hombre bienestar emocional y satisfacción sexual<sup>35</sup> (Lipovetsky, 1999). El trabajo de la mujer era entendido como parte de su “naturaleza” (England, 2004). Esta idea fue arraigando dando pie a la *división dicotómica del espacio social* (Jennings, 2004). Según Jennings (2004) este proceso de construcción se dio en dos fases: una primera fase en el siglo XVIII con la aparición del concepto del estado (entendido éste como esfera pública y que contenía al hombre, la razón, la economía) versus a la asociación de los individuos aislados (entendido éste como esfera privada y que se asoció a la mujer, la emoción, la familia); y una segunda fase en el siglo XIX en el que los mercados se anteponen al estado<sup>36</sup>. El trabajo queda definido en función del sexo (hombre) y del espacio (público) produciendo la *división sexual del trabajo* (Mayordomo, 2000). Es justamente en el siglo XIX cuando el número de mujeres dedicadas al hogar creció espectacularmente. Esto es debido al ideal burgués donde la dedicación al hogar y a los hijos ya no se ve como trabajo sino como la actividad natural de la mujer (Instituto Mujer, 2005). El trabajo doméstico, se encierra en la esfera privada, pero constituye la esencia de la esfera industrial (Carrasco, 1988a). En palabras de la autora: “En la esfera industrial tiene lugar el proceso de producción y reproducción material, es decir, de bienes y servicios orientados al mercado. En la esfera doméstica tiene lugar el proceso de producción y reproducción de los individuos” (Carrasco, 1988a, p. 5). Por tanto, la teoría económica clásica y el marginalismo consiguieron monopolizar y encapsular el concepto de *trabajo* dentro de los mercados; y establecer así, un modelo de “conciliación” basado en la división sexual.

El modelo de división sexual del trabajo fue un modelo teórico exclusivo de la clase burguesa. Las mujeres proletarias accedían al mercado laboral de manera masiva<sup>37</sup> (Miguel-Álvarez,

<sup>34</sup> En palabras de Pérez-Orozco (2006a):

En ocasiones, caracterizan al trabajo productivo por ser aquél que añade valor a un objeto material, es decir, que tiene un resultado tangible y almacenable; en otras como aquél que genera un aumento del capital, es decir, el que ocurre en el contexto de la producción de valores de cambio; o bien por el hecho de que se intercambie por capital para producir excedente, no por la naturaleza ni del trabajo en si ni del producto. Pero, ¿qué ocurre con el trabajo doméstico? (Pérez-Orozco, 2006a, p. 41)

<sup>35</sup> Para el filósofo y sociólogo francés, a lo largo de la historia se pueden identificar tres modelos de mujer. El de la mujer burguesa es uno de ellos y lo describe así en su libro “La tercera mujer”.

<sup>36</sup> Tal y como indica Pérez-Orozco (2006a): “los mercados se convierten en ‘lo público’ con respecto a la familia ‘privada’, pero siguen siendo ‘privados’ con respecto al estado ‘público’” (Pérez-Orozco, 2006a, p. 30) (...) “las mujeres pasan de ser sujetos no políticos a ser sujetos no económicos” (Pérez-Orozco, 2006a, p. 31). Es decir, el trabajo de las mujeres pasa a no ser considerado como *trabajo de mercado* y por lo tanto será invisible para el pensamiento económico.

<sup>37</sup> En palabras de Miguel-Álvarez (2013):

El sistema de producción industrial y capitalista alteró las relaciones entre los géneros. En el nuevo sistema económico las mujeres de las clases media y alta quedaron enclaustradas en el hogar, que era, cada vez más, una propiedad y un símbolo del estatus social de los varones. Pero en el proletariado se estaba dando

2013). La literatura de la época reflejaban esa realidad, la propia Alejandra Kolontai en 1918 describe a un nuevo grupo de mujeres que irrumpe en la sociedad: la mujer proletaria y soltera creada por el capitalismo<sup>38</sup> (Kolontai, 1918, 2015). El marxismo clásico abordó el tema de la mujer desde el concepto de la explotación (Sánchez-Muñoz, 2001)<sup>39</sup>. La visión del marxismo con respecto al tema de la mujer estuvo bastante influenciado por el trabajo de Engels (1884)<sup>40</sup> “El origen de la familia y la propiedad privada” de 1884. En ella el autor indica que la subordinación de la mujer estaba relacionada con el surgimiento de la familia burguesa (Gutiérrez, 2014). Mientras que la mujer burguesa estaba oprimida porque tenía que servir a su amo, ser monógama y dar hijos que pudieran heredar; la mujer proletaria no estaba oprimida porque no tenía propiedad privada que heredar. Así pues la única manera de emanciparse era a través del trabajo\* (Hartmann, 1979). Marxistas de la época como Rosa Luxemburgo se alineaban con esta visión, pues afirmaba que la mujer no nacía oprimida sino que era el sistema capitalista de producción y distribución basado en la propiedad privada y la división de clases el que lo producía (Gutiérrez, 2014).

Una de las voces discordantes dentro del marxismo con esta teoría fue la de Alejandra Kolontai. Para Rivera Garretas (2003) dicha autora fue la más crítica con la visión de Engels y Lenin en relación a los verdaderos motivos que llevaban a la explotación de las mujeres. Para ella, la explotación de las mujeres no estaba en la clase sino justamente en la división sexual del trabajo.<sup>41</sup> Para Hartmann (1979) los marxistas eran conscientes de las penalidades a las que estaban sometidas las mujeres proletarias por tener una doble jornada de trabajo en casa y en la fábrica. Pero para ellos, esa doble carga desaparecería a través de la colectivización del trabajo doméstico. Kolontai en su autobiografía explica que al ocupar el puesto de ministra de bienestar en Rusia entre octubre de 1917 y marzo de 1918, intentó poner en marcha el “Palacio de Cuidados Prenatales” como centro para dar formación y apoyo a las madres; pero éste se vio truncado por un incendio que ella misma cuestiona si fue premeditado (Kolontai, 1925, 2015). Kate Millet en la clásica obra del feminismo “Política Sexual” describe como Lenin puso en marcha varias medidas para anular los privilegios que tenían los hombres sobre las mujeres para regular su vida económica, social y sexual (elegir el apellido, el domicilio, etc.); así como

---

el fenómeno contrario, ya que el sistema fabril, estaba incorporando en masa y sin contemplaciones a las mujeres al trabajo industrial, mano de obra más barata y sumisa que los varones. (Miguel-Álvarez, 2013, p. 1)

<sup>38</sup> La autora indica:

Pero ¿Quiénes son esas mujeres nuevas? ¿cómo las ha creado la vida? La mujer nueva soltera es hija del sistema económico capitalista. La mujer soltera no como accidente, sino como hecho cotidiano, masificado, que se repite de una manera determinada nace con el aullido infernal de las máquinas industriales y con la sirena que llama a los talleres. (Kolontai, 1918, 2015, p. 97)

<sup>39</sup> El feminismo actual distingue entre explotación, subordinación y opresión. La subordinación a diferencia de la explotación (término marxista):

(..) implica una jerarquización y sometimiento de las mujeres frente a otro grupo – el de los varones-, cuestión que el marxismo clásico no analiza. Por su parte, Celia Amorós distingue entre subordinación –como hecho universal- y opresión, que no lo es: si bien las mujeres sufren como colectivo una situación de subordinación, no todas viven una situación de opresión. (Sánchez Muñoz, 2001, p. 118)

<sup>40</sup> Obra de 1867 consultada edición en castellano de 2006.

<sup>41</sup> Texto de Alejandra Kollontai de su trabajo “Selected Writings” citado por Rivera Garretes:

Muchos piensan que la esclavitud de las mujeres, su carencia de derechos, nació con el establecimiento de la propiedad privada. Esta actitud es errónea. La propiedad privada sólo contribuyó a esclavizar a la mujer en lugares en los que la mujer había perdido de hecho su importancia en la producción por influencia de la creciente división del trabajo...La esclavitud de las mujeres está relacionada con el momento de la división del trabajo según sexo, cuando el trabajo productivo cae al lote del hombre y el trabajo secundario al lote de la mujer. (Rivera Garretes, 2003, p. 98)

otras medidas prácticas para ellas y sus hijos a través de guarderías, permisos maternales, colectivización de trabajos domésticos. Pero, finalmente la autora concluye que dichos planes fracasaron y fueron abandonados por una falta de transformación de las actitudes de la sociedad soviética (Millet, 2010).

Otros autores, aunque no comparten la visión feminista, reconocen que el tema del género no se calibró de forma adecuada. Para el filósofo Zaretsky (1978), aunque el capitalismo no fue el origen de la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad, sí contribuyó a que el acceso de la mujer al mercado laboral no se hiciera desde el plano de la igualdad. El autor considera que el capital aumentó la separación entre el dominio del hogar-familia-vida personal y el dominio del trabajo. La mujer, al trabajar desde casa, debía sentir que trabajaba para el capital en lugar de para el hombre. De ese modo se sentiría parte de la clase obrera (Zaretsky, 1978). Pero en su lugar, la relación hombre-capitalismo y mujer-capitalismo es vista de otra manera. Mientras que el hombre podía acceder al mercado y generar en él *valores de cambio* entendidos como plenos procesos de industrialización capitalista, la mujer en el hogar solo era capaz de generar *valores de uso* que eran vistos como procesos pre-industriales (Benston, 1969).

### 2.1.2 De la reivindicación del trabajo doméstico al trabajo reproductivo

La relectura de los clásicos marxistas influyó en la aparición del feminismo socialista (que giraba alrededor de las estrategias políticas luchando desde dentro del estado) y del feminismo marxista (luchando desde fuera del estado) (Sánchez-Muñoz, 2001).

Christine Delphy en 1970 y bajo pseudónimo escribió el artículo “L’Ennemi principal”<sup>42</sup> en el que declaró que las mujeres constituían una clase económica propia explotada por el sistema patriarcal (Palma-Borrego, 2001)<sup>43</sup>. Se inicia así el debate sobre la *producción doméstica* versus a la *producción capitalista*, siendo el discurso feminista socialista innovador por situar el debate del trabajo doméstico en primer plano (Hartmann, 1979 ; Sánchez-Muñoz, 2001).

Gran parte de la problemática que presenta el trabajo realizado desde el hogar es que no es remunerado, y por lo tanto no es percibido como trabajo (Pérez-Orozco, 2006a). Para Carrasco (1988a) el trabajo doméstico no es fijo, requiere flexibilidad debida a las actividades del resto de los miembros de la familia, y su alcance e intensidad son variables dentro de unos

---

<sup>42</sup> La referencia bibliográfica corresponde a una traducción en inglés que se publicó en verano de 1980 en la revista “*Feminism Issues*” ahora denominada “*Gender Issues*”.

<sup>43</sup> En todas las sociedades (...), incluidas las sociedades “socialistas”, son las mujeres las que se ocupan de cuidar a los hijos e hijas y de los servicios domésticos, trabajo que hacen gratuitamente: la familia es el lugar de la explotación de las mujeres, y la explotación de su trabajo a raíz del matrimonio constituye la opresión común a todas las mujeres. De hecho, las mujeres están destinadas a convertirse en “la mujer de alguien”, las mujeres destinadas a tener una única relación con la producción, no constituyen más que una sola clase porque dicha relación de producción implica a todas las mujeres casadas, y porque, incluso si las mujeres trabajan fuera de casa, la pertenencia a una clase se deriva y está condicionada por su explotación en tanto que mujeres (...) las mujeres constituyen una clase y deben luchar contra el enemigo común y principal: el patriarcado. (Delphy, 1970, 1980) Traducción de Palma-Borrego (2001).

márgenes. [Campillo \(2000\)](#) habla de tres elementos característicos del trabajo doméstico. En primer lugar, la *invisibilidad* debido a la asociación entre las tareas del hogar como una extensión natural de las funciones reproductoras femeninas debido al marco patriarcal. En segundo lugar, la *no-contabilidad* debido a que las tareas del hogar no computan en el proceso económico que calcula la riqueza de las naciones. Y en tercer lugar, la *no-remuneración* relacionada con el rol de cuidadora de la mujer y la abundancia de mano de obra (mujeres) para realizar estas tareas. Para arrojar un poco de luz al problema del trabajo doméstico, [Reid \(1934\)](#) ya había definido un criterio para identificar las tareas del hogar a través del *principio del tercero*<sup>44</sup>. Según este criterio, si una actividad del hogar puede ser realizada por una persona asalariada, esta actividad debe considerarse como productiva ([Campillo, 2000](#); [Pérez-Orozco, 2006a](#); [Reid 1934](#)). Para [Pérez-Orozco \(2006a\)](#), Margaret Reid estableció las bases de la posterior teoría de la Nueva Economía de la Familia<sup>45</sup> de Becker sobre la posibilidad de sustituir el tiempo dedicado al trabajo doméstico por bienes que se pueden adquirir en el mercado, pero evidentemente, con distinta intencionalidad como se podrá comprobar en el apartado siguiente.

Otra de las consecuencias directas del debate sobre el trabajo doméstico fue la reclamación por parte de algunas autoras de un salario para las amas de casa. Según [Sánchez-Muñoz, \(2001\)](#), María Rosa Dalla Costa fue una de las principales representantes de este debate aunque no le faltaron críticas de otras feministas como Hartmann y Mackinnon ([Sánchez-Muñoz, 2001](#)). Otra autora en defensa del salario para las amas de casa fue Silvia Federici. [Federici \(2013\)](#) destaca como el gran incremento de la mano de obra femenina en los años setenta es consecuencia del rechazo de las mujeres a seguir siendo trabajadoras gratuitas en el hogar<sup>46</sup>. Este fenómeno es definido por [Pérez-Orozco \(2006a, 2006b, 2014\)](#) como el “feminismo de la emancipación”.

Una visión más evolucionada del trabajo doméstico es la de [Picchio \(1994\)](#) que ve en el trabajo doméstico algo más que simples tareas para satisfacer las necesidades físicas y psicológicas de los miembros de la familia. En palabras de la autora “la verdadera misión del trabajo doméstico es reconstruir una relación entre producción y reproducción que tenga sentido para las personas” ([Picchio, 1994](#), p.455). Mientras que en un primer momento se aborda el trabajo doméstico a través de una posible mercantilización del mismo (principio de tercero, recepción de un salario., etc.), el debate evoluciona hacia algo más: “el trabajo doméstico tiene como

---

<sup>44</sup> La autora [Reid \(1934\)](#) indica:

la producción en el hogar consiste en esas actividades no remuneradas que son llevadas a cabo por y para sus miembros; actividades que podrían ser reemplazadas por bienes del mercado o servicios pagados, si circunstancias tales como ingreso, condiciones del mercado o inclinaciones personales permitieran que el servicio fuera delegado en alguien fuera del grupo del hogar. ([Reid, 1934](#)) Traducido y citado por ([Campillo, 2000](#), p. 100).

<sup>45</sup> New Home Economy en inglés.

<sup>46</sup> Federici cita un fragmento del trabajo de su coetánea Juanita Morris Kreps “Sex in the Marketplace” (1971) que muestra ese deseo que tenían las mujeres por cambiar las tareas domésticas por otra actividad:

La verdad, tal y como señala Juanita Kreps, es que las mujeres estaban <<deseosas de cambiarlo [el trabajo doméstico] por un trabajo en el mercado laboral que, siendo igualmente rutinario y repetitivo, se diferencia en que por el segundo te pagan un salario>> ([Federici, 2013](#), p. 77)

objetivo el bienestar de las personas, mientras que el objetivo de la producción de mercancías es la acumulación de beneficios” (Picchio, 1994, p.455).

En los años 90, y como consecuencia del trabajo de Picchio, el término *trabajo doméstico* se fue abandonando y pasó a denominarse *trabajo reproductivo*, en contraposición al *trabajo productivo* asociado al mercado laboral (Carrasco-Bengoia, 2014).

### 2.1.3 La New Home Economy (NHE) y la teoría del capital humano

Antes de abordar la teoría económica de los cuidados (respuesta feminista al marco existente), es necesario revisar otra línea de estudio que surgió en la década de los 60 del siglo XX por parte de los autores neoclásicos. De hecho, Carrasco (1988a) habla de dos grandes enfoques teóricos que abordan el estudio de la producción doméstica; por un lado, el pensamiento feminista que parte del discurso marxista (visto en el apartado anterior); y por el otro, el paradigma neoclásico que tiene como objetivo estudiar el comportamiento familiar a través de una conceptualización microeconómica.

La teoría tradicional de la oferta del trabajo, vista en los apartados anteriores y que no incorpora la visión del hogar, establece que el individuo maximiza su utilidad consumiendo bienes y servicios que compra en el mercado y disfrutando del tiempo de ocio. El tiempo dedicado al trabajo vendrá determinado por la cantidad de bienes y servicios que desea consumir así como el tiempo de ocio del que quiere disfrutar (Alba, 2000; Carrasco 1988b).

Mincer (1962) fue uno de los primeros economistas que intentó explicar el incremento de la actividad laboral femenina producida años después de la segunda guerra mundial en Estados Unidos. Su estudio incorporó una nueva variable temporal, es decir, el tiempo dedicado a la actividad laboral, el tiempo dedicado al ocio y el tiempo dedicado a las tareas domésticas. El autor observó que el aumento del salario ofrecido por el mercado laboral incrementó el coste de oportunidad de las mujeres para dedicarse al trabajo doméstico; lo que provocó que las mujeres tendieran a dedicarse a la actividad laboral fuera del hogar (efecto sustitución). En cambio, este comportamiento no se observaba en los hombres que al ver aumentado su salario optaban por aumentar su demanda de ocio y reducir así su tiempo de trabajo remunerado (efecto renta). Para Mincer la clave en la diferencia de comportamiento entre hombres y mujeres era el tiempo de trabajo del hogar. Las mujeres, al disponer de un salario, podían cambiar el tiempo de trabajo en el hogar por bienes y servicios que adquirirían en el mercado (Alba, 2000; Castaño, Sánchez-Herrero e Iglesias, 2002).

A partir de ese momento muchos estudios económicos de autores neoclásicos incorporan el tiempo dedicado al “trabajo doméstico” (Ferber y Nelson, 2004)<sup>47</sup>. Según Alba (2000), uno de los autores que desarrolló ampliamente este tema fue Gary Becker. Su teoría se basa en la

---

<sup>47</sup> Para las autoras, el concepto del tiempo dedicado al trabajo doméstico aparece ya en 1934 en el trabajo de la economista Margaret G. Reid, “Economics of Household Production”, Nueva York, John Wiley and Sons.

“función de producción del hogar” y en los “precios sombra” (Alba, 2000). Como bien indica el autor:

(...) cada hogar tiene la capacidad de producir bienes y servicios para el uso del propio hogar (...). Tales bienes y servicios son exclusivamente domésticos y no se intercambian en el mercado. Sin embargo, para producirlos se necesitan otros bienes y servicios que se producen en el mercado y por lo tanto pueden adquirirse en él. (Alba, 2000, p. 30)

Los bienes domésticos que se generan desde el hogar no tienen precio de mercado pero sí tienen un *precio sombra* que equivale al precio de producirlos, es decir, la compensación que se recibiría en el mercado laboral realizando una ocupación durante el mismo tiempo. Además de este fundamento, Becker (1965) va más allá. Afirma que las mujeres, por razones biológicas, son más aptas y productivas en la crianza de los hijos y por extensión al resto de tareas domésticas. Debido a esa ventaja natural es más conveniente que las mujeres se especialicen en las tareas del hogar y los hombres en el mercado laboral, volviendo así a un modelo de división sexual del trabajo.

Becker (1965) reconoce que las mujeres, debido a su ciclo de fertilidad, pueden volver a ingresar en el mercado laboral una vez realizada la crianza de los hijos. Pero se encontrarán con una situación de desventaja frente al hombre debido a un menor capital humano acumulado. En palabras del propio Becker:

(...) an increase in the relative market efficiency at any member would effect a reallocation of time of all other members toward consumption activities in order to permit the former to spend more time in market activities. In short, the allocation of the time of any member is greatly influenced by the opportunities open to other members. (Becker, 1965, p. 512)

Para Alba (2000), la viabilidad del modelo de Becker se fundamenta en el buen funcionamiento del matrimonio:

El propio Becker reconoció que el grado de especialización tiende a reducirse cuando uno de los sectores –sin duda el del trabajo doméstico- se considera menos atractivo o el divorcio es frecuente. (Alba, 2000, p. 35)

Las críticas feministas son cuantiosas sobre el trabajo de Becker: Bell (1974), Ferber y Birnbaum (1977), Sawhill (1977). Ferber y Nelson (2004) recuerdan la circularidad de sus primeras argumentaciones: “por un lado, justificaban que el mercado de trabajo pagara peor a las mujeres a causa de <<sus>> responsabilidades domesticas, y, por otro, especializaba a las mujeres en la producción doméstica porque ganaban menos en el mercado de trabajo” (Ferber y Nelson, 2004, p. 17). Otro trabajo que cuestiona la teoría de Becker es el realizado por Carrasco (1988b) sobre la relación de la fecundidad y la participación laboral de la mujer. La



autora manifiesta que describir la realidad no es lo mismo que explicarla, si bien los estudios evidencian fuerte correlación entre la participación de la mujer y el aumento de sus salarios con un descenso de la natalidad; proponer una modelo esencialista con el rol de la mujer ni es la solución ni arregla la cuestión femenina.

#### 2.1.4 Hacia el trabajo de los cuidados

Para Carrasco-Bengoia (2014) la conceptualización desde el discurso feminista del trabajo reproductivo permitió ver los valores humanos fundamentales que aportaba el trabajo doméstico. A partir del trabajo doméstico, empezaron a surgir las connotaciones subjetivas del cuidado.

Los “cuidados” son un término complejo. Pérez-Orozco (2006b) lo define como “la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud, la necesidad más básica y diaria que permite la sostenibilidad de la vida” (Pérez-Orozco, 2006b, p. 28). Para la autora, los cuidados tienen una doble dimensión. Por un lado, estaría la dimensión material asociada a las tareas concretas y tangibles, como es la de atender al cuerpo y las necesidades fisiológicas que de él se derivan. Por otro lado, estaría la dimensión inmaterial, asociada con el bienestar emocional, la relación afectiva.

La teoría económica de los cuidados reivindica una crítica estructural del sistema socioeconómico actual debido a la crisis de cuidados que se está sufriendo, donde crisis de cuidados es, en palabras de Pérez-Orozco (2006b), “el complejo proceso de desestabilización de un modelo previo de reparto de responsabilidades sobre los cuidados y la sostenibilidad de la vida, que conlleva una redistribución de las mismas y una reorganización de los trabajos de cuidados” (Pérez-Orozco, 2006b, p.4). Es decir, la crisis se ha originado por una priorización de los mercados en lugar de las necesidades de las personas (Pérez-Orozco 2006a, 2006b).

La teoría económica de los cuidados pone especial énfasis en destacar que la necesidad de los cuidados es una necesidad de todas las personas, en todos los momentos de la vida, aunque según el ciclo vital, esta necesidad tendrá distintos grados, formas o dimensiones. Esta es la diferencia primordial respecto al discurso de la “perspectiva de la cura” (Izquierdo, 2003) ligado exclusivamente a las personas con situación de dependencia y donde la normalidad vendría regentada por la no necesidad de cuidado<sup>48</sup>. De hecho, para la teoría de los cuidados, el resultado no es lo importante, puesto que es una tarea infinita que no acaba nunca (Pérez-Orozco, 2014).

---

<sup>48</sup> Izquierdo (2003) caracteriza la perspectiva de la cura como:

Se contempla el daño o la necesidad de cuidado como un hecho individual. Por otro lado, se tiende a adoptar una perspectiva física, los daños materiales, las agresiones físicas son los que suelen producir mayor consternación. En todo caso se supone una situación de dependencia fija. El cuidador o cuidadora que sólo cuida, el dependiente, que sólo recibe cuidados. No se concibe que todos en toda relación somos a la vez cuidadores y objeto de cuidados, curadores y objeto de cura. (Izquierdo, 2003, p. 3)

La teoría económica de los cuidados realiza varias reclamaciones: en primer lugar, la dificultad para atender a las personas mayores, o a los menores que ha provocado la “crisis de los cuidados”; en segundo lugar, la ausencia de implicación por parte del resto de agentes económicos como son las empresas, las instituciones y los hombres (Pérez-Orozco, 2014); y en tercer lugar, el cambio de eje central de la economía, pasando del mercado a la vida humana, siendo ésta la única manera de asegurar la sostenibilidad y el futuro de las próximas generaciones (Carrasco, 2014). Para las autoras el gran eslogan sería “una vida que merece ser vivida” (Pérez-Orozco, 2014, p.73).

### **2.1.5 Modelos conciliadores a lo largo de la historia**

A modo resumen se ha realizado el diagrama II.1. En él se detalla, quien realiza el trabajo productivo y el trabajo reproductivo; el tipo de modelo conciliador y la teoría que lo avala. Según la teoría feminista, en la era pre-capitalista, el trabajo productivo y reproductivo constituían un único trabajo, por lo tanto el modelo conciliador puede ser denominado como integrador. Es cuando aparece el concepto de plusvalía, con la aparición de la teoría económica clásica, cuando trabajo productivo y reproductivo se separan; el hombre pasa a ocuparse del dominio público y la mujer del dominio privado, produciéndose así un modelo conciliador de facto a través de la división sexual del trabajo. Más tarde, el marxismo centrado en la lucha de clases, interpreta que la colectivización de las tareas domésticas y reproductivas será el modelo conciliador. El feminismo de los años 60 y 70, inspirado en la teoría marxista, reivindicará el trabajo doméstico también como productivo y empezará tanto la reivindicación de la conciliación entre los dominios, como la denuncia de la doble jornada realizada principalmente por las mujeres. Las nuevas teorías feministas, entre ellas la teoría económica de los cuidados, reclamarán una mayor participación de hombres y mujeres en el trabajo reproductivo.



Diagrama II.1 Resumen de los modelos conciliadores				
Era	Teoría	Trabajo productivo	Trabajo reproductivo	Modelo conciliador
Previo al capitalismo	Interpretación según Tª feminista	Hombres y mujeres		Integrado
Capitalismo	Tª clásica y NHE	Hombres	Mujeres	De facto "división sexual del trabajo"
	Tª marxista	Trabajo fabril Externalización del trabajo doméstico Hombres y mujeres	No existe	Externalización y colectivización
	Feminismo de los años 60 y 70 Socialista y marxista	Hombres y mujeres	Hombres y mujeres	Conciliación debido a la doble jornada de la mujer
	Nuevos feminismos: Tª económica de los cuidados	Hombres y mujeres	Hombres y mujeres	Conciliación, hacia un modelo de igualdad: la corresponsabilidad

Fuente: Elaboración propia

## 2.2 Estudios de género

Los estudios aglutinados bajo la perspectiva de género comparten el objetivo común de resaltar la situación de la mujer ante el marco de la conciliación. La principal problemática que denuncian es la desigual presencia e implicación de los géneros en ambos ámbitos. Mientras que las mujeres se han incorporado paulatinamente al dominio laboral (Alba, 2000; Moreno-Mínguez, 2012; Pazos-Morán, 2008), el ritmo de incorporación del hombre al dominio familiar no ha seguido la misma intensidad (Fernández-de Castro, 2012).

### 2.2.1 Estudios legislativos e institucionales

En primer lugar, predominan entre los autores españoles, las investigaciones que abordan el estudio del marco legislativo y regulatorio en materia de conciliación. Su máxima preocupación es comprobar los efectos que las leyes en esta materia ejercen sobre la situación de la mujer. Destacan las de Guirao respecto al estudio del marco legislativo español en los últimos años; aunque otros autores ya iniciaron este tipo de trabajo años antes (Guirao-Mirón y Martín-Llaguno, 2012; Martín-Llaguno y Guirao-Mirón, 2012; Guirao-Mirón, 2011a; 2011b; Quintanillo Navarro, 2005). Como las competencias en materia de políticas familiares están traspasadas a las comunidades autónomas, existen recopilaciones comparativas para evaluar sus diferencias (Cánovas-Montero et al., 2005).

Otros trabajos tratan el tema de la conciliación de manera indirecta, es decir, su eje de estudio es alguna medida legislativa concreta, y al realizar su análisis revisan sus efectos en materia de conciliación. [Ballester-Pastor \(2011\)](#) analiza las políticas de la Seguridad Social (permisos, cotización para las pensiones, etc.), evalúa su impacto ante las necesidades particulares de la mujer (entradas y salidas del mercado laboral por temas de maternidad) y concluye que las actuales políticas no ayudan a promover un aumento del índice de natalidad ya que penalizan excesivamente los derechos de la mujer por ser madre. El trabajo de [Bote y Cabezas \(2012\)](#) evalúa si el incremento de la modalidad del trabajo a tiempo parcial en el mercado laboral español durante la crisis es consecuencia de las nuevas necesidades del mercado o de las necesidades de las parejas en materia de conciliación, y concluye que el incremento de esta modalidad no es atribuible a la sensibilización en materia de conciliación sino a una menor estabilidad en materia de ocupación. [Nogueira-Guastavino \(2012\)](#) aborda el tema de la igualdad y la discriminación por razón de género en las relaciones laborales, centrándose en las mujeres embarazadas, así como los derechos de conciliación que se inician en el proceso de gestación.

El interés también se extiende hacia el marco Europeo ([Brullet 2000](#); [Cabeza-Pereiro, 2010](#); [Fernández-de Castro, 2011](#)). Los trabajos que comparan las políticas familiares entre los países de la UE generan grandes expectativas. Su objetivo es evaluar los distintos efectos producidos en cada país ([Campillo-Poza, 2010](#); [Crespo-Garrido, 2012](#); [Escobedo, 2000](#); [Guirao-Mirón 2011b](#); [Martínez-Herrero, 2008](#); [Moreno-Mínguez, 2012](#)). Por ejemplo, [Martínez-Herrero \(2008\)](#) define dos tipos de políticas familiares que predominan en los estados miembros. Por una parte se encuentran los estados con *políticas familiares basadas en la conciliación*, sustentadas en la división sexual del trabajo (hombre sustentador/mujer cuidadora). Para la autora, éstas políticas consideran a la mujer más madre que trabajadora; su objetivo se centra en *ayudar* en lugar de integrar a la mujer en el marco laboral y al hombre en el marco de los cuidados. Los países *familiaristas* y liberales son los principales fomentadores de este tipo de políticas. Las consecuencias más evidentes son un bajo índice de natalidad y una falta de corresponsabilidad en las parejas. Por otra parte están los estados *con políticas familiares basadas en la igualdad*<sup>49</sup>, caracterizados por cuestionarse la división sexual del trabajo y cuyo objetivo es alcanzar la corresponsabilidad. Para conseguir dicho objetivo introducen medidas acordes como los permisos parentales remunerados e intransferibles encarados a la integración del hombre en el subdominio de los cuidados. También promueven las políticas de discriminación positiva con el objetivo de insertar a la mujer en el espacio

---

<sup>49</sup> [Martínez-Herrero \(2008\)](#) afirma con respecto a los países que siguen estas políticas:

Estos países poseen una política familiar orientada hacia la infancia y hacia un modelo de igualdad entre hombres y mujeres. Los principios que rigen la intervención del Estado, a través de las políticas familiares, son la búsqueda del bienestar de toda la ciudadanía además de estar fuertemente comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres. Estos objetivos implican que el acceso a los derechos sociales se realizan de una forma individual, no estando subordinados al matrimonio sino al empleo, el modelo tradicional de hombre ganador de pan ha desaparecido dando paso a un nuevo modelo de familia a dos activos, así cada ciudadana como madre y activa tiene acceso a los mismos derechos que cada ciudadano padre y activo; pero además implica que la infancia forma parte también de la ciudadanía, poseyendo unos derechos sociales que se le deben suministrar como el derecho a ser cuidados, a la salud, a la educación, etc. ([Martínez-Herrero, 2008](#), p.64)

público. [Guirao-Mirón \(2011b\)](#) toma el trabajo de Martínez Herrero y clasifica a los estados en función de la división anterior. Los países que siguen el modelo basado en políticas de conciliación son los de la Europa del Sur (España, Grecia, Italia y Portugal) y los de la Europa Insular (Irlanda y Reino Unido). Los países que siguen un modelo basado en políticas de igualdad son los de la Europa del Norte (Dinamarca, Finlandia y Suecia). Y finalmente establece un tercer grupo de países que presentan características de los dos modelos, que corresponden con los países de la Europa Continental (Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Holanda y Luxemburgo).

### 2.2.2 La revisión del tiempo desde la crítica feminista

Otros trabajos van más allá de la simple revisión de las políticas y sus efectos. Sus autores son movidos por el interés de mejorar el marco de la conciliación. Denuncian de manera clara que la conciliación no es solo cuestión de mujeres ([Burguet-Arfelis, 2014](#); [Vilafranca-Manguán, 2014](#)), que los mecanismos actuales son insuficientes ([Torns, 2011](#)), así como una falta clara de definición del concepto de conciliación ([Torns, 2005](#)).

La literatura autóctona es muy prolifera en este sentido. Tres rasgos fundamentales les unen: en primer lugar, cuestionarse la efectividad de las políticas de conciliación; en segundo lugar, el interés por analizar el concepto del tiempo y que éste sea incluido en los estudios empíricos para su posterior evaluación; y en tercer y último lugar, la reorganización social a través del cuidado de los individuos.

Se cuestionan la efectividad de las políticas de conciliación así como algunas de las medidas confeccionadas en pro del desarrollo de la mujer. La idea de que los estados están más interesados en perseguir el pleno empleo en lugar de preocuparse por el cuidado de los ciudadanos es compartido entre varios autores ([Brullet, 2000](#); [Torns 2011, 2005](#)). Torns hace referencia al trabajo del sociólogo escocés [Macinnes \(2004\)](#)<sup>50</sup>, que pese a no pertenecer al discurso feminista, también coincide en la idea de que los estados se mueven más por las preocupaciones demográficas y el pleno empleo que por la conciliación.

Pero es en el análisis del concepto *tiempo* donde el discurso feminista incide. Al analizar el uso del tiempo, se obtienen diferencias con respecto al género ([Alcañiz, 2015](#)). Mientras que los hombres se reparten el tiempo entre la actividad laboral y el ocio, las mujeres deben añadir las tareas del hogar y las tareas asociadas a los cuidados del ámbito familiar ([Torns, 2004](#))<sup>51</sup>.

<sup>50</sup> Citado por [Torns \(2005\)](#), Macinnes, John 2004 *Work-life balance: three terms in search of a definition*. Ponencia presentada en el Seminario sobre «L'organització social del temps: conciliació de la vida laboral i familiar» organizado por el QUIT. Dpt. Sociología, Bellaterra, 30 de enero de 2004 (referencia añadida en la bibliografía).

<sup>51</sup> [Torns \(2004\)](#) indica:

Si el tiempo se organiza social e individualmente según la dicotomía jornada laboral-tiempo libre, la consecuencia más elemental es que no hay tiempo para otro trabajo, el domestico-familiar. Pero tampoco lo hay para el trabajo cívico o comunitario y, en definitiva, apenas es vivible y ni tan siquiera pensable el tiempo de vida. Eso significa, que no hay tiempo o no damos valor al tiempo que concierne a esos otros trabajos.

Torns (2004) hace una revisión del concepto *tiempo*. La autora repasa la bibliografía y encuentra tres maneras de entenderlo. En primer lugar cita a Norbert-Elias (1997)<sup>52</sup> que lo asimila a una construcción sociocultural más allá de los relojes y los calendarios. El tiempo es:

(...) una pauta de ordenación y regulación (de<sup>53</sup>) los hechos, usos y modos de pensar y actuar de la vida de las personas en la sociedad. Y, por lo tanto, una pauta que conforma y tutela los proyectos de vida de las personas. (Torns, 2004, p.151)

En segundo lugar cita el trabajo de Perulli (1996)<sup>54</sup> que a la vez hace dos distinciones del término: una primera visión donde el tiempo se entiende como un objeto que sirve para ordenar la vida pero de manera neutra; y una segunda visión donde el tiempo pasa a medirlo todo. Esta última visión tiene el origen en la sociedad industrial y es consecuencia de la imposición de los horarios que miden la jornada laboral y el salario. Finalmente, la autora habla de una tercera visión que toma cada vez más fuerza en la sociedad actual: el tiempo como recurso, es decir, el denominado binomio *tiempo-dinero*. Como ella misma define: “El factor tiempo es, en definitiva, un concepto clave en la definición de la conciliación y lo es, precisamente, por la dificultad que plantea su gestión. El tiempo posmoderno tiene una clara acepción mercantil” (Torns, 2006, p.8).

Otra investigadora española que ha profundizado sobre el estudio del tiempo ha sido Duran. En sus estudios, la autora reconoce hasta tres orientaciones distintas del uso del tiempo. En primer lugar, la orientación sociopolítica que persigue el interés de conocer, concienciar, denunciar problemas y conseguir así cambios sociales. En segundo lugar, la orientación humanística que persigue un interés de comprensión filosófica y antropológica. Y en tercer y último lugar, la orientación empírica cuyo objetivo son las técnicas de medición de la distribución del tiempo y la organización profesional. De ahí que las investigaciones de conciliación, con perspectiva de género, mayoritariamente presenten una orientación sociopolítica con respecto al indicador del tiempo. Como consecuencia de la revisión directa del indicador del tiempo, la autora reclama la organización social a través del cuidado de las personas, abandonando el silogismo tiempo-dinero y volviendo a una visión sociocultural que reclame los cuidados como una parte importante de la vida de las personas (Duran, 2011).

### 2.2.3 Las parejas de doble ingreso

Las parejas de doble ingreso suscitan un elevado interés entre los estudios empíricos. Ejemplo de ello es el estudio de Royo-Prieto (2013). La autora habla de cuatro modelos de parejas: el modelo clásico, el modelo igualitario, el modelo transicional y el modelo pos igualitario. La pareja que sigue un “modelo clásico” se caracteriza por tener una mujer que realiza el trabajo

---

Especialmente a los relacionados con la reproducción de la vida humana, que son, como debe recordarse no tareas voluntarias sino de obligado cumplimiento. (Torns, 2004, p. 150)

<sup>52</sup> Se incluye la referencia en la bibliografía.

<sup>53</sup> Se añade para hacer comprensible el extracto del texto.

<sup>54</sup> Se incluye la referencia en la bibliografía.

familiar y además antepone las necesidades de los demás a las suyas propias. Para la autora no hay una conciliación ni por parte del hombre ni de la mujer, porque él desatiende el dominio familiar y ella desatiende su propio dominio personal. Para la autora el “modelo igualitario” es el más deseable dado que permite fomentar la corresponsabilidad en la pareja. Los dos miembros de la pareja son conscientes de la importancia del tiempo propio y realizan una repartición equitativa del trabajo familiar a través de la negociación. Entre medio de dichos modelos, se encontraría el “modelo transicional”. La mujer reconoce que hay un reparto asimétrico de las tareas familiares dentro de la pareja, y por lo tanto, pone en evidencia un conflicto abierto no resuelto. La evolución natural sería tender hacia un modelo igualitario a través de la negociación. Finalmente, la autora define el “modelo pos igualitario” caracterizado por una reducción de los dominios familiares y personales por parte de los dos miembros de la pareja, en pro del dominio laboral. Para la realización de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos se opta por la externalización, es decir, acudir al mercado laboral o a otros miembros de la familia.

El estudio de [Vera-Martínez y Martín-Chaparro \(2009\)](#) centra su interés en encontrar diferencias entre hombres y mujeres respecto a los mecanismos para afrontar el conflicto del trabajo sobre la familia (WFC). Como se verá en el marco teórico de la relación, ante una situación de conflicto, es posible reducir las exigencias o demandas y/o incrementar los recursos. Las autoras se apoyan en los perfiles establecidos por [Neal y Hammer \(2007\)](#)<sup>55</sup> para revisar las diferencias entre género. El primer perfil, denominado conductual se caracteriza o por limitar y/o reducir las demandas, o bien por aumentar los recursos instrumentales; el segundo perfil, denominado emocional, se caracteriza o por disminuir las expectativas del yo o por incrementar los recursos emocionales; finalmente el tercer perfil, denominado cognitivo, se caracteriza o por priorizar las exigencias y/o planificar los recursos. Tras el estudio realizado entre 139 parejas con niños menores de edad se observan diferencias con respecto al género, siendo mayoritariamente las mujeres las que usan estrategias conductuales con respecto a la reducción de exigencias, y emocional-cognitivo con respecto al incremento de recursos. Las mujeres puntúan más en medidas con una renuncia laboral como puede ser reducir la jornada laboral, una menor remuneración o renunciar a la promoción.

#### 2.2.4 La corresponsabilidad

La crítica feminista ha provocado que el concepto de conciliación haya evolucionado hasta lo que hoy ya se conoce como *corresponsabilidad*. El objetivo que persigue este nuevo concepto es poner de manifiesto que la conciliación no está restringida a la mujer sino que se requiere una implicación de los dos miembros de la pareja. Algunos autores cuestionan las prácticas

---

<sup>55</sup> Se incluye en la referencia bibliográfica.

familiares actuales en materia de conciliación y se preguntan si realmente se está realizando conciliación o simplemente hay un reparto de tareas (Esteban-Bara, 2014)<sup>56</sup>.

El trabajo del Instituto de la Mujer de 2008 define la corresponsabilidad como "la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados" (Instituto de la Mujer, 2008, p. 86). El problema del concepto de conciliación o de sus políticas ha sido su enfoque centrado en regular permisos laborales (principalmente a mujeres asalariadas) reproduciendo así los roles de género tradicionales.

Para Maganto, Etxeberría y Porcel (2010), la corresponsabilidad familiar "hace referencia a los patrones comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia" (Maganto et al., 2010, p. 74). Para los autores, la corresponsabilidad debe tener una percepción de reparto justo entre las tareas y los miembros de la familia; una actuación coordinada entre todos los miembros de la familia y la asunción de una responsabilidad compartida.

Mientras que existían dudas y discrepancias a la hora de definir la conciliación; el término de corresponsabilidad parece tener un mayor consenso y dejar claro que se reivindica una participación más activa por parte de los hombres.

### 2.2.5 Recopilación de los estudios con perspectiva de género

Aparte de los análisis vistos hasta el momento, existen muchos otros estudios que podrían agruparse en nuevas categorías e incluirse bajo la perspectiva de género. Ejemplo de ellos son los estudios de fecundidad, muy comunes durante años en la literatura de la conciliación (Carrasco, 1988b; López-Moratalla, Palacios-Ortega, Lago-Fernández-Purón, Chinchilla-Albiol y Beunza-Santolaria, 2011).

Otro tipo de estudios que suelen predominar en los trabajos de conciliación desde el punto de vista de género son los del rol de madre. Desde la teorización del género versus sexo del discurso feminista (Beauvoir, 1999; Díaz-García, 2006) y hasta la teorización de la maternidad (Sau, 1995).

Tras varias valoraciones, se consideró que los grupos anteriores cubrían los objetivos de dicha investigación en materia de género. En su lugar, se prefirió avanzar en el resto de perspectivas (la de relación y la corporativista).

Para sumarizar los trabajos catalogados bajo la perspectiva de género, se ha creado la tabla II.2 donde se indica el tema y ámbito de estudio así como las principales conclusiones; también

---

<sup>56</sup> Para el autor: "Ciertamente, se puede pensar que la conciliación está consolidada en la gran mayoría de las familias, pero ¿se trata de conciliación o de reparto de tareas?" (Esteban-Bara, 2014, p. 19).

se incluyen palabras clave para su fácil catalogación. Los trabajos se ordenan por orden cronológico descendiente.<sup>57</sup>

Se hace notar que la mayoría de los autores son españoles o sudamericanos, pero hay algún autor extranjero como la autora Russel Hochschild.

**Tabla II.2 Estudios de conciliación con perspectiva de género**

<b>Autores/(Año)</b>	<b>Tema y ámbito de estudio</b>	<b>Principales conclusiones</b>	<b>Concepto Clave</b>
<a href="#">Abril et al. (2015)</a>	Análisis de parejas de doble ingreso y futuros padres primerizos respecto a los planes de cuidado del futuro bebé.  Ámbito de estudio: España, 68 parejas entrevistadas en el 2011. Análisis cualitativo.	Los planes de empleo y cuidado se ven afectados por los recursos y las preferencias individuales: <ul style="list-style-type: none"> <li>Se suele justificar las decisiones por motivos económicos, pero se observa que las preferencias y actitudes individuales pesan más.</li> <li>Percepción de que los permisos penalizan la carrera laboral.</li> <li>Mayor reticencia por parte de los hombres a acogerse a los permisos como excedencia y jornada reducida.</li> <li>Evidencias de una construcción del género que hace creer que la mujer está más preparada biológicamente para el cuidado del bebé.</li> <li>Hombres con niveles menores de desempeño en el trabajo presentan actitudes más igualitarias.</li> </ul>	Parejas de doble ingreso Parejas primerizas Uso de los permisos Roles de género
<a href="#">Alcañiz (2015)</a>	Modelos de mujer en función de las estrategias de conciliación.  Ámbito de estudio: Análisis cualitativo realizado a 15 mujeres de Madrid y a 15 mujeres de Valencia en 2010.	Característica de la muestra: mujeres urbanas, trabajadoras remuneradas con hijos/as, de edad comprendida entre 32 y 48 años. La investigación detecta tres grupos: Grupo 1: Mujeres con empleos sin cualificar → conciliación de supervivencia. Grupo 2: Mujeres en empleos de cuello blanco → conciliación planificada. Grupo 3: Mujeres en empleos cualificados o profesionales → conciliación mercantilizada.	Modelos de conciliación en las mujeres del mercado laboral español
<a href="#">Royo-Prieto (2013)</a>	Doble ingreso en parejas con hijos en edad escolar.  Lugar: País Vasco	Modelos de parejas de doble ingreso: <ul style="list-style-type: none"> <li>Clásico</li> <li>Igualitario</li> <li>Transicional</li> <li>Pos igualitario: reducción de la vida familiar dado que recurren a la externalización</li> </ul> El modelo pos igualitario representa una nueva variante respecto a otro tipo de trabajos en este ámbito (Hochschild, 2011a, 2011b).	Modelos de parejas de doble ingreso
<a href="#">Crespo-Garrido (2012)</a>	Estudio de la conciliación en el marco europeo.  Lugar: Europa	El estudio pone de manifiesto: <ul style="list-style-type: none"> <li>La caída de la natalidad debido a la incorporación de las mujeres en el mercado laboral.</li> <li>La falta de incorporación de los hombres al dominio de los cuidados.</li> <li>La crisis potencia la falta de infraestructuras para ayudar a las familias para compatibilizar cuidados y actividad laboral.</li> </ul>	Efectos de la crisis Natalidad Repartición del tiempo
<a href="#">Hernández-Monleón (2012)</a>	Familias monomarentales.  Lugar: Valencia	Identifica a la familia monoparental como un factor de vulnerabilidad por dos causas: <ul style="list-style-type: none"> <li>El tipo de empleo: el empleo de ámbito privado respecto al empleo público.</li> </ul>	Familias monomarentales Factores de vulnerabilidad

<sup>57</sup> Se toma como fecha de referencia la de publicación del trabajo consultado. Hay que hacer notar que en algunos casos los estudios son realizados años antes de la publicación, dado que se tratan de investigaciones traducidas o publicadas en libros recopilatorios como el caso del trabajo de Hochschild (se mantiene para esta autora el nombre de soltera con el que publicaba al principio como apellido principal de referencia).



		<ul style="list-style-type: none"> <li>La entrada a la monoparentalidad: las madres solteras con respecto a las madres divorciadas o viudas.</li> </ul>	
Mestre-Miquel et al. (2012)	<p>Abuelas cuidadoras.</p> <p>Estudio teórico: Los estados familiaristas Estudio teórico</p>	<p>La abuela como estrategia de conciliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El síndrome de la abuela esclava.</li> <li>Efectos en la salud.</li> </ul>	Abuelas cuidadoras
Moreno-Mínguez (2012)	<p>Empleo femenino y reproducción.</p> <p>Lugar: España</p>	<p>El estudio encuentra evidencias entre la relación de los siguientes hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>incorporación de la mujer al mercado laboral,</li> <li>aumento de las parejas de doble ingreso,</li> <li>descenso de la natalidad.</li> </ul>	<p>Parejas de doble ingreso Natalidad</p>
Hochschild (2011a)	<p>Parejas casadas de doble ingreso y jornada completa con hijos menores de 6 años.</p> <p>Lugar: EEUU</p>	<p>Estudio de las ideologías de género con respecto al trabajo y la vida familiar. Tres modelos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tradicional</li> <li>Igualitario</li> <li>Transición</li> </ul>	<p>Modelos de parejas de doble ingreso en función de la percepción con los estereotipos de género.</p>
Moreno-Mínguez (2011)	<p>Flexibilidad laboral versus seguridad laboral</p> <p>Lugar: España vs Unión Europea</p>	<p>Revisión de los siguientes indicadores para familias con hijos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución de las horas trabajadas fuera del hogar entre hombres y mujeres.</li> <li>Uso de permisos entre hombres y mujeres.</li> <li>Usos de medidas flexibles proporcionadas por las empresas.</li> </ul> <p>Se observa diferencia entre hombres y mujeres con respecto a las medias tomadas. Dado que España es un estado familiarista a nivel de conciliación, explicaría que siguen siendo las mujeres las que principalmente se acogen a las medidas de flexibilidad laboral.</p>	Flexibilidad laboral.
Rodríguez-Zapatero y Rodríguez-Jiménez (2011)	<p>Mujeres que trabajan en la empresa familiar.</p> <p>Ámbito de estudio: Mujeres asistentes al seminario de Empresa Familiar impartido por la Universidad de Córdoba.</p>	<p>Las mujeres se decantan por la empresa familiar por motivos de compromiso y lealtad con la familia más que por motivos de facilidad en la conciliación trabajo* y familia.</p>	Mujeres trabajadoras en la empresa familiar
Albert López-Ibor et al. (2010)	<p>Estudiantes universitarios y la auto-limitación como medida de conciliación.</p> <p>Ámbito de estudio: Estudiantes universitario de la Comunidad de Madrid</p>	<p>En base a la Tª de la Preferencia (Hakim, 2004<sup>58</sup>) se comparan los modelos de mujer centradas en el trabajo versus hombre centrados en el trabajo.</p> <p>Se halla un 27,5% mujeres vs un 60,5% de hombres.</p>	<p>Modelos de mujeres Auto-limitación</p>
Rodríguez-Menéndez y Fernández-García (2010)	<p>Problemas de las parejas para conciliar.</p> <p>Ámbito de estudio: Familias con dos cónyuges y al menos un hijo en edad escolar de Asturias</p>	<p>La presencia de hijos afecta al tiempo que se debe dedicar al ámbito laboral. Las elecciones profesionales de la mujer están condicionadas por la maternidad y por lo que se espera de ella como madre por la sociedad.</p> <p>El concepto de "buena madre" entra en conflicto con el de "buen trabajador".</p> <p>El "trabajo productivo" (trabajo remunerado) es una fuente de satisfacción personal para las mujeres.</p>	Rol de madre
Marcerano-Gutiérrez y West-Montiel (2009)	<p>Uso del tiempo de cuidado de hijos y personas dependientes entre géneros.</p> <p>Ámbito de estudio: Ciudadanos de entre 18 y 64 años de la ciudad de</p>	<p>Se observan que las tareas de cuidados y del hogar recaen principalmente en el miembro femenino de la pareja.</p>	<p>Cuidados y trabajo no remunerado Asimetría entre géneros</p>

<sup>58</sup> Hakim, C. (2004): *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*, Athlone Press, London.



Málaga			
<a href="#">Rodríguez-Menéndez y Peña-Calvo (2009)</a>	Estrategias de conciliación de las familias  Lugar: España	Estrategias identificadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuidado por parte de los abuelos/os.</li> <li>▪ Las mujeres realizan mayoritariamente profesiones que sean compatibles con la maternidad.</li> <li>▪ Los estereotipos de género siguen influyendo en la repartición de las tareas del dominio familiar.</li> </ul>	Medidas conciliadoras usadas por las familias Abuelas cuidadoras
<a href="#">Vera-Martínez y Martín-Chaparro (2009)</a>	Estrategias de afrontamiento y reparto de obligaciones familiares en parejas de doble ingreso  Ámbito de estudio: 139 parejas de España con hijos menores de edad	Las mujeres presentan una mayor concentración en las siguientes estrategias: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción de exigencias o demandas: conductual (reducción de jornada, rechazo de promoción o roles laborales).</li> <li>▪ Incremento de recursos: emocional/cognitivo (priorizar lo urgente, desahogarse con otras mujeres, aprender de otras mujeres o amigas).</li> </ul>	Parejas doble ingreso son hijos. Diferentes estrategias entre géneros. Renuncia laboral más pronunciada en las mujeres.
<a href="#">Parella y Samper (2007)</a>	Mujeres inmigrantes  Lugar: Área metropolitana de Barcelona	Grupo de población altamente vulnerable por su situación en la mayoría de casos ilegal. La situación difícil de su pareja respecto a la situación laboral (extensión de la jornada laboral) también contribuye que no se produzca una corresponsabilidad con las tareas de los cuidados.	Mujeres inmigrantes
<a href="#">Gómez y Martí (2004)</a>	Estudio sobre los efectos de la incorporación de la mujer al mercado laboral  Lugar: España  Estudio cuantitativo en 300 mujeres	Efectos de la incorporación de la mujer en las siguientes variables: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fertilidad de la mujer.</li> <li>▪ Relación de pareja.</li> <li>▪ Dedicación a la familia (hijos y dependientes).</li> <li>▪ Implicaciones laborales.</li> </ul>	Mujeres trabajadoras
<a href="#">Tobío-Soler (2002)</a>	Estudio sobre las estrategias de conciliación de las madres trabajadoras  Lugar: España  Fuente: Encuesta sobre Compatibilización Familia-Empleo del año 1998	Análisis descriptivo de las estrategias usadas entre las mujeres trabajadoras.  Las principales conclusiones del estudio: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ayuda privada e informal entre mujeres.</li> <li>▪ Solidaridad inter-generacional.</li> <li>▪ Falta de concienciación social y del hombre.</li> </ul>	Mujeres trabajadoras Estrategias conciliadoras

Fuente: Elaboración propia.

### 3. Revisión desde la perspectiva de la relación

La literatura anglosajona ha estudiado ampliamente la conciliación a través de las diversas relaciones que se establecen entre los dominios laboral y familiar. Para dicho estudio es necesario introducir los conceptos de *recursos* y *demandas*. [Voydanoff \(2005\)](#) define los dos conceptos de la siguiente manera:

Demands are structural or psychological claims associated with role requirements, expectations, and norms to which individuals must respond or adapt by exerting physical or mental effort. Resources are structural or psychological assets that may be used to facilitate performance, reduce demands, or generate additional resources. ([Voydanoff, 2005](#), p. 823)

Una de las primeras relaciones que se detectaron entre ambos dominios fue el *conflicto*. Los recursos de los que dispone un individuo pueden ser insuficientes para satisfacer las necesidades de ambos dominios pudiendo generar un conflicto entre ellos. Se destaca el trabajo recopilatorio de [Poelmans \(2001\)](#) sobre este tipo de relación. Pero el conflicto no es la única relación que se establece entre los dominios aunque sí la que predomina en la literatura ([Chang, McDonald y Burton, 2010](#); [Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux y Brinley 2005](#); [Romeo et al., 2014](#)). Los estudios han ido evolucionando y ampliándose hacia relaciones con un matiz más positivo como es el caso del *work-life balance* o *equilibrio*. [Romeo et al. \(2014\)](#) defienden esta evolución del conflicto porque como ellos mismos indican:

(...) consideramos oportuno la utilización del término *work-life balance* al resultar éste un concepto más amplio, ya que incluye el impacto positivo y/o negativo de esta relación (...) e involucra a todos los ámbitos de la vida de las personas y su interrelación recíproca y bidireccional. ([Romeo et al., 2014](#), p. 49)

Incluso algunas fuentes hablan del *enriquecimiento* de un dominio hacia otro ([Carlson, Grzywacz y Zivnuska, 2009](#); [Grawitch y Barber, 2010](#)). Es necesario destacar el recopilatorio de [McNall, Nicklin y Masuda \(2010\)](#) respecto al tema del enriquecimiento entre los dominios.

En línea con la idea del enriquecimiento de un dominio hacia el otro, en los últimos años varios estudios han puesto de manifiesto que la satisfacción en el trabajo\* guarda relación con la satisfacción en la vida personal ([Böhnke, 2005](#); [Delhey, 2004](#); [Haller y Hadler, 2006](#)); así como que los problemas asociados con el ámbito laboral (o incluso la ausencia de actividad laboral) tienen una relación negativa con la satisfacción de la vida personal ([Frey y Stutzer, 2005](#); [Kapitány, Kovaks y Krieger, 2005](#)). El estudio empírico de [Pérez-Pérez, Vela-Jiménez, Abella-Garcés y Martínez-Sánchez, \(2015\)](#) sobre 108 empresas españolas certificadas como Empresas Familiarmente Responsable (EFR) obtuvo una relación positiva entre las prácticas conciliadoras implantadas y una mayor satisfacción, así como también un mayor compromiso organizacional.

Para [Wallace, Pichler y Haye \(2007\)](#) hay dos grandes líneas teóricas que intentan explicar la relación entre la satisfacción laboral (SL) y la satisfacción con la vida. En primer lugar las *teorías de las necesidades*, abanderada por la teoría de Maslow. En esta teoría, las necesidades tienen distintos niveles, y cuando unas se satisfacen (bien sean del ámbito personal, familiar o laboral) otras necesidades distintas pasan a sustituirlas ([Hajiran, 2006](#); [Porter, 1961](#)). En segundo lugar, las teorías del *spillover*, bien sea de manera horizontal porque la satisfacción de un dominio interfiere en la satisfacción del otro; o de manera vertical porque un dominio absorbe al otro ([Efraty y Sirgy, 1990](#); [Sirgy Efraty, Siegel y Lee, 2001](#); [Wilensky, 1960](#)). A modo resumen, en la tabla II.3 se listan las distintas relaciones identificadas y el principal objeto de su estudio.

<b>Tabla II.3 Relaciones entre el dominio laboral y familiar</b>	
<b>Tipo de relación</b>	<b>Principal objeto de estudio</b>
Conflicto	Identificar los elementos que contribuyen al conflicto de un dominio sobre el otro.
Equilibrio o “work-life balance”	Identificar los elementos positivos y negativos de relación entre los dominios.
Enriquecimiento	Determinar las causas que favorecen el desarrollo de un dominio a través del otro.
Satisfacción	Su principal objetivo es encontrar las causas que provocan la satisfacción en un ámbito y su inter-relación con varios ámbitos de la vida. Un caso particular es el estudio de la satisfacción entre ambos dominios.

Fuente: Elaboración propia

A partir de aquí, el objeto de estudio será la satisfacción. Para profundizar en ello, en primer lugar, se aborda una revisión del concepto de la satisfacción a través de las teorías aparecidas en los recientes años. El estudio de la satisfacción se inició por el interés con la satisfacción laboral (SL) y se fue ampliando hacia otros ámbitos como la satisfacción con la vida personal, con la familia, etc. En segundo lugar, se revisan las principales investigaciones tanto descriptivas como de relación causal.

Los estudios analíticos, cada vez más sofisticados, basan sus modelos en numerosos conceptos y teorías psicológicas: compensación, fuga de recursos, segmentación, desbordamiento, conflicto, etc. (Romeo et al., 2014). Para facilitar la comprensión se ha optado por añadir un tercer apartado cuyos objetivos son: facilitar la comprensión de la terminología y disponer de una evolución histórica de algunas de las principales teorías psicológicas usadas en la literatura.

### 3.1 La relación de “satisfacción”

Para Veenhoven (1994) el debate contemporáneo sobre la satisfacción con la vida nace en los años 60 debido a que por un lado, las naciones occidentales han alcanzado la sociedad del bienestar; y por el otro, cada vez son más evidentes los indicios de una barrera en el crecimiento económico y por lo tanto, los valores post-materiales empiezan a tomar relevancia.

A partir de la década de los 80 aparecen los primeros estudios que intentan dar una definición del término. Inga-Aranda y Vara-Horna (2006) aluden a la definición que George dio a principios de la década: “George (1981) define la satisfacción de la vida como la medición cognitiva del ajuste entre los objetivos deseados y los actuales resultados de la vida” (Inga-Aranda y Vara-Horna, 2006, p. 477). Para dichos autores, lo más destacado de esta definición

es que implica una “evaluación de las metas y los logros” (Inga-Aranda y Vara-Horna, 2006, p. 477), que el individuo se debió plantear con anterioridad y que durará a lo largo de la vida.

En Veenhoven (1994), la autora afirma que “la satisfacción con la vida es el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuanto le gusta a una persona la vida que lleva” (Veenhoven, 1994, p. 4). Insiste en la valoración global de la vida más que un sentimiento instantáneo, y afirma que para ella los términos “felicidad” o “bienestar subjetivo” son sinónimos.

Para Díaz-Morales y Sánchez-López (2002), los primeros trabajos sobre satisfacción centraban su búsqueda a través de variables externas del sujeto como las variables socio demográficas: sexo, edad, estado civil, ingresos económicos, etc. Lamentablemente, el uso de estas variables no permitía explicar totalmente qué personas se sentían satisfechas con su vida y cuáles no (Myers y Diener, 1995). Posteriormente, se observó que la incorporación de variables internas del sujeto (como la personalidad, las metas, los proyectos personales, los valores, etc.) mejoraban los resultados (Cantor, Norem, Langton, Zirkle, Fleeson y Cook-Flannagan, 1991; Costa y McCrae, 1996; Oishi, Diener, Suh y Lucas, 1999).

Debido a la incorporación de esas variables internas, algunos autores empiezan a relacionar la satisfacción de la vida personal con la satisfacción en otros dominios como es el caso de Campbell (1981) cuyo texto se cita en Jeffres y Dobos (1995)<sup>59</sup>. A partir de ahí, la visión de un dominio influyendo sobre el otro será la tónica en la literatura y se introducirá en su definición. Por ejemplo, para Clemente-Carrión et al. (2000), la “satisfacción” se define:

(...) como una valoración cognitiva personal que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de su vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable. (Clemente-Carrión et al., 2000, p. 189)

Siguiendo la misma filosofía Díaz-Morales y Sánchez-López (2002) definen la satisfacción como:

(...) una representación cognitiva resultado de cómo la persona interpreta la satisfacción en diferentes dominios de su vida. Cuando una persona valora su satisfacción con la vida o con diferentes dominios construye su juicio basándose en procesos conscientes, más que en la recopilación de experiencias pasadas. (Díaz-Morales y Sánchez-López, 2002, p. 101)

Algunas de las primeras investigaciones que pusieron el énfasis en explicar la satisfacción a través de otros dominios fueron los trabajos de Abbey y Andrews (1985) y Headey et al. (1985) que afirmaban que entre el 70% y el 80% de la varianza de *la satisfacción con la vida*, se

<sup>59</sup> Los autores también recorren a otro autor para definir, concretamente: “Cambell (1981) and others have noted that people's satisfaction with one domain of life is related to satisfaction with other domains, and one's satisfaction with life as a whole is a global concept summing up one's satisfacción across domains” (Jeffres y Dobos, 1995, p. 181).

explicaba a través de los dominios de la familia, la amistad, el tiempo libre, el trabajo, la salud y el bienestar económico.

Estudios más recientes como los de [Clemente Carrión et al. \(2000\)](#) y [Clemente \(1997\)](#) encontraron que la satisfacción personal en la vida se explica a través de: la satisfacción sobre las propias posibilidades personales, la satisfacción con la realidad personal actual, la influencia del trabajo\* en el desarrollo psicológico personal, la satisfacción sobre las posibilidades de mejora concreta, la satisfacción sobre el desarrollo afectivo y social, así como la satisfacción general o total con la vida.

Actualmente, además de hablar de satisfacción existen otros términos que se usan con más o menos matices. Mientras [Veenhoven \(1994\)](#) consideraba satisfacción y “bienestar subjetivo” como sinónimos, esta visión ha ido evolucionando. Para [Zubieta, Muratori y Fernández \(2012\)](#) la satisfacción con la vida es “el resultado de la integración cognitiva que las personas realizan al evaluar cómo les ha ido en el transcurso de la vida –lo que representa un resumen o valoración global de ella como un todo” ([Zubieta et al., 2012, p. 67](#)), mientras que “bienestar subjetivo” lo entienden como:

(...) balance global que las personas hacen de sus oportunidades vitales –recursos sociales y personales, aptitudes individuales-, del curso de los acontecimientos a los que se enfrentan –privación u opulencia, soledad o compañía- y de la experiencia emocional derivada de ello. ([Zubieta et al., 2012, p. 67](#))

Se podría concluir que hay una mayor elaboración, según los autores, en el término “bienestar subjetivo”.

Explicar la satisfacción no es más que identificar el *por qué* las personas se sienten satisfechas con la vida, y esclarecer así la relación causa-efecto ([Díaz-Morales y Sánchez-López, 2002](#)). Para dichos autores, la literatura muestra una falta clara de relaciones causa-efecto, puesto que se establecen relaciones bidireccionales y circulares con otras áreas vitales.

Actualmente existen tres posturas teóricas más o menos reconocidas en la literatura: la teoría *bottom-up*, la teoría *top-down*, y la teoría bidireccional<sup>60</sup> ([Díaz-Morales y Sánchez-López, 2002](#); [Qu & Zhao, 2012](#)). (Véase tabla II.4)

La teoría *bottom-up* en términos generales afirma que la satisfacción con la vida es la suma de las satisfacciones de otros dominios de la vida ([Lance, Mallard y Michalos, 1995](#)). Para [Strack \(1999\)](#) la satisfacción es el resultado de tener muchos momentos de satisfacción en diferentes dominios vitales. Por ejemplo, [Rode \(2004\)](#) usa la teoría *bottom-up* para relacionar como la satisfacción en el trabajo\* tiene un efecto sobre la satisfacción con la vida.

---

<sup>60</sup> En el trabajo de [Qu y Zhao \(2012\)](#) denominada “Dispositional & Environmental Perspective”.

La teoría *top-down* en términos generales afirma que la satisfacción con la vida en general determina la satisfacción con otras áreas de la vida. Dicha teoría se apoya en la creencia que las personas tienen la predisposición a percibir las experiencias de la vida en global bien sea de manera positiva o bien sea de manera negativa. Y es esta predisposición la que traspasa a otras áreas de la vida. [Díaz-Morales y Sánchez-López \(2002\)](#) hablan de la satisfacción entendida como la parte cognitiva del “*bienestar subjetivo*”. Para [Costa y McCrae \(1996\)](#) el *bienestar subjetivo* es bastante más estable a lo largo del tiempo porque incorpora rasgos de la personalidad del individuo debido al carácter cognitivo. Para [Magnus et al. \(1993\)](#) esta variable no se ve muy alterada por otros eventos de la vida. En el trabajo de [Judge y Watanabe \(1993\)](#) se utiliza la teoría *top-down* para indicar como la satisfacción con la vida influye sobre la satisfacción con el trabajo\*.

Finalmente la teoría bidireccional es el resultado de la falta de consenso entre las dos primeras. El trabajo de [Judge et al. \(1998\)](#) va en esa línea, en el que la satisfacción entre la vida y el trabajo\* están relacionados entre sí.

Tabla II.4 Teorías de la satisfacción		
Teoría	Descripción	Investigaciones destacadas
<b>Bottom-up</b>	La satisfacción es la suma de las satisfacción con otros dominios de la vida	<a href="#">Lance, Mallard y Michalos (1995)</a> <a href="#">Strack (1999)</a>
<b>Top-down</b>	La satisfacción con la vida en general determina la satisfacción con otras áreas de la vida	<a href="#">Magnus, Diener, Fujita y Pavot (1993)</a> <a href="#">Costa y McCrae (1996)</a>
<b>Bidireccional</b>	La satisfacción se explica a través de una combinación de las dos teorías anteriores	<a href="#">Judge, Locke, Durham, y Kluger (1998)</a>

Fuente: Elaboración propia

Otra parte importante de la literatura se centra en la búsqueda y la evolución de los determinantes. Debido a esa valoración global del transcurso de la vida existe un interés por conocer el efecto que la edad provoca en la satisfacción con la vida personal (SVP). Existen diversos estudios con resultados contradictorios entre sí. Por ejemplo, el estudio de [Martínez \(2004\)](#) realizado en Lima (Perú) obtuvo una asociación positiva entre la SVP y el aumento de la edad. En cambio el trabajo de [Clemente Carrión et al. \(2000\)](#) realizado en España presentó el efecto contrario, los niveles más bajos de SVP se dieron en el grupo de mayor edad.<sup>61</sup>

El estudio de los determinantes que explican la satisfacción con la vida resulta mucho más complejo que el estudio de los determinantes de, por ejemplo, la SL; esto es debido a la naturaleza psicológica de la variable. Por un lado existen elementos explicativos relacionados con las condiciones externas del individuo y por el otro, procesos internos del mismo

<sup>61</sup> Se podría pensar en la dependencia de la localización, pero dicha reflexión es pura especulación y se debería desarrollar.

(Veenhoven, 1994). La autora identifica cuatro dimensiones clave para explicar la satisfacción: *las oportunidades vitales, el curso de los acontecimientos, el flujo de la experiencia y la evaluación*. Dentro de las *oportunidades vitales* se establecen tres categorías. En primer lugar los recursos sociales tales como el bienestar económico, la igualdad social o la libertad política. En segundo lugar, los recursos personales tales como la posición social, los lazos familiares o las propiedades materiales. Y en tercer y último lugar, las aptitudes individuales tales como la forma física o la fortaleza psíquica. El *curso de los acontecimientos* está relacionado con las oportunidades vitales y como estos acontecimientos son percibidos por el individuo: de manera favorable o de manera desfavorable. Respecto al *flujo de la experiencia*, existe una relación con la función de la experiencia hedónica, los acontecimientos agradables y desagradables; y la capacidad de disfrute. Respecto a la evaluación, ésta es distinta para cada individuo. Finalmente, el trabajo concluye indicando que la satisfacción con la vida no es la suma agregada de la satisfacción con los distintos dominios de la vida como habían establecido otros autores anteriormente (Andrews, y Whithey, 1976).

Otro estudio en la línea con el anterior es el de Londoño (2008). En él, la autora crea cuatro modelos explicativos de la satisfacción con la vida a través de diversas dimensiones o factores: *funcionalidades, bienes, gobernabilidad, democracia y valores*. El factor denominado “*funcionalidades*” comprende la satisfacción económica, el control sobre la propia vida y la percepción de la salud. El factor “*bienes*” corresponde al grado educativo alcanzado, a la situación del empleo personal, a las horas laborales semanales y a los ingresos. El factor “*governabilidad*” incluye la actuación de los gobernantes, los intereses de las mayorías, los intereses individuales y la percepción sobre el respecto de los derechos humano. El factor “*democracia*” es entendido como la satisfacción respecto al nivel de democracia del país en el que se vive. Y finalmente, el factor “*valores*” se interpreta como la prioridad que se da a lo económico, a la seguridad física, a la autonomía y a la autoexpresión. Los resultados muestran altos niveles de correlación a través de la situación económica, la percepción de la salud y el control sobre la vida. Estos niveles altos de correlación no se consiguen para otras variables como los bienes, la educación o la democracia.

Para la investigación actual, uno de los focos con más atención sobre la satisfacción con la vida es su relación con el género. Pese a la existencia de abundantes análisis bajo esta perspectiva, es necesario tener en cuenta que el colectivo de estudio de muchos de esos trabajos no es relevante para dicha investigación, como por ejemplo, los estudios centrados en adolescentes, universitarias/os o personas de la tercera edad que resultan abundantes en la literatura.

Uno de los estudios que sí tiene interés es el de Giusta, Jewell y Kambhampati, (2011) realizado en el Reino Unido entre hombres y mujeres en edad activa. Pese a que las autoras reconocen no encontrar diferencias cuantitativas en función del género, sí hallan diferencias cualitativas. Por lo tanto, determinan que la construcción de la satisfacción con la vida se realiza de manera distinta entre hombres y mujeres. En ambos géneros hay correlación entre



una mayor satisfacción con la vida y la presencia de actividad laboral e ingresos. En cambio, las tareas del hogar no influyen ni en hombres ni en mujeres. El cuidado de los niños pequeños y de las personas mayores, tienen una asociación negativa en las mujeres, pero no presentan asociación en los hombres. Finalmente, las autoras reconocen que con los datos disponibles, han conseguido parametrizar mejor la satisfacción en los hombres que en las mujeres.

### 3.2 La satisfacción laboral: determinantes

La satisfacción laboral es uno de los temas más estudiados en la literatura de la satisfacción desde las últimas décadas del siglo XX (Velazco-Portocarrero et al., 2014; Qu & Zhao, 2012). Mientras que la satisfacción con la vida se entiende como un bienestar general subjetivo, la SL se interpreta como una evaluación del trabajo\* en sí tanto desde una perspectiva afectiva y cognitiva (Brief, Butcher, George y Link, 1993).

Son muchos y diversos los determinantes que influyen en la satisfacción en el dominio laboral (Bòria-Reverter, Crespi-Vallbona y Mascarilla-Miró, 2012). Hace décadas que se realizan estudios sobre cuáles son los determinantes y qué efectos tienen. En Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) se establecieron dos tipologías de factores explicativos: los higiénicos y los motivadores. Los higiénicos son aquellos determinantes que si no se encuentran generan insatisfacción, como por ejemplo *el salario*. Los motivadores son aquellos determinantes cuya presencia generan mayor o menor nivel de satisfacción del nivel esperado. Un ejemplo de ello puede ser *el reconocimiento*.

Kallerberg (1977) da otro enfoque, más allá de los determinantes del dominio laboral. Para el autor existen tres vías que explicarían la satisfacción que experimenta el individuo. Como primera vía estarían las propias características del individuo como puede ser la personalidad. Ejemplo de ello podría ser la capacidad de disponer de estabilidad emocional, soportar situaciones de estrés, etc. Como segunda vía estarían las características propias del trabajo\* como es el salario, el tipo de ocupación, la jornada laboral o la posibilidad de promoción. Y finalmente, como tercera vía, una combinación de las dos anteriores.

En la tabla II.5 se encuentra una relación de las principales investigaciones empíricas entre la SL y los determinantes que la explican. A continuación se comentan las conclusiones más relevantes de las mismas.

Algunos estudios han encontrado evidencias de la relación en forma de U del trabajo\* con la edad, siendo el punto de inflexión alrededor de los 40 años. En los primeros años de actividad laboral se observa una percepción menor de la satisfacción, pero posteriormente cambia y esta va en aumento. Este comportamiento se explica o bien, por haber alcanzado una mejor posición en el ámbito laboral; o bien, por un descenso de las expectativas. Pueden consultarse



los trabajos de: [Clark y Oswald \(1996\)](#); [Clark, Oswald y Warr, \(1996\)](#); [Gamero-Burón \(2009, 2007, 2004\)](#).

Respecto al género algunos trabajos han observado una mayor SL en mujeres: [Ahn y Garcia \(2004\)](#), [Clark \(1996\)](#) y [Oswald \(2002\)](#). El género y el tiempo están estrechamente ligados, sobre todo con lo que respecta al tipo de jornada laboral. [Eberthardt y Shani \(1984\)](#); [Edward y Robinson \(2001\)](#) y [González-Santa Cruz, López-Guzmán y Sánchez-Cañizares \(2014\)](#) encuentran evidencias de más satisfacción entre los empleados con ocupaciones a tiempo parcial, hecho que relacionan con la gestión de los dominios.

Respecto al nivel formativo, existen dos resultados contradictorios entre sí. Por un lado, las investigaciones que no han encontrado evidencias entre el nivel alcanzado y la SL ([Gamero-Burón, 2004](#)); y por el otro, aquellos que sí han hallado una relación entre una mayor formación y una menor SL ([Ahn y Garcia, 2004](#); [Grund y Silwka, 2004](#)). Este resultado es explicado por los autores como una consecuencia de un mayor nivel de expectativas laborales en los empleados con mayor formación.

Otros estudios muestran diferencias en función del sector de la actividad. Un ejemplo de ello es el trabajo de [Dueñas, Iglesias y Llorente \(2010\)](#) donde se encuentran evidencia de una mayor satisfacción en los empleados del sector industrial respecto a los empleados del sector agrícola. En cambio, otros estudios no encuentran asociación de mayor satisfacción en función del sector ([Bòria-Reverter et al. 2012](#)).

Los estudios sobre la satisfacción en los sectores del ámbito sanitario son muy comunes debido al alto nivel de demandas del dominio laboral. Destacan los trabajos de [Girbau-Garcia \(2010\)](#) que realiza una revisión de la relación entre la SL y la conciliación entre enfermeras de centros de salud de Catalunya. El estudio descriptivo de [Carrillo-Garcia, Solano-Ruiz, Martínez-Roche y Gómez-Garcia, \(2013\)](#) realizado entre profesionales del sector sanitario español concluye que los profesionales de más edad presentan mayores niveles de satisfacción.

Son muchos los estudios que evidencian una relación directa entre más satisfacción y mayor compensación salarial ([Clark, 1999](#); [Clark y Oswald, 1996](#); [Grund y Sliwka, 2004](#); [Muñoz de Bustillo-Llorente y Fernández-Macías, 2004](#)). Destacar el estudio llevado a cabo por [Bòria-Reverter et al. \(2012\)](#) con los datos de la ECVT 2010 cuyo objetivo era evaluar las asociaciones entre los activos tangibles (salario) y los activos intangibles (*motivación* y posibilidad de *toma de decisiones*) en la satisfacción laboral. Los activos intangibles sí presentan asociación positiva con la satisfacción laboral; aún y así, también se observan asociación con otras variables como la monotonía y la rigidez del puesto de trabajo\*.

Otro tipo de estudios relacionan la satisfacción, la ocupación y el ámbito laboral con un menor absentismo laboral ([Akerlof, Rose, Yellen, Ball, y Hall, 1988](#); [Jürges 2003](#); [Shields y Ward 2001](#)).

<b>Tabla II.5 Determinantes de la satisfacción laboral (SL)</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>AUTOR</b>	<b>RESULTADOS</b>
Edad	Clark y Oswald (1996) Clark et al. (1996) Gamero-Burón (2009, 2007, 2004)	Relación en forma de U entre la edad y la SL: en las edades menores la SL disminuye, a partir de un punto de inflexión, la SL aumenta con la edad. Los trabajos de Gamero realizados en el mercado laboral español identifican el punto de inflexión alrededor de los 40 años.
Género	Clark (1996) Oswald (2002) Ahn y Garcia (2004) Carrillo-Garcia et al. (2013)*	Mayor niveles de SL en mujeres que en hombres.
Nivel de estudios	Gamero-Burón (2004) Ahn y Garcia (2004) Grund y Silwka (2004)	No se observa diferencias de SL. Menor SL en empleados con mayor nivel de estudios.
Sector de actividad	Dueñas et al. (2010)	Mayor SL en empleados del sector industrial que en empleados del sector agrícola.
Salario	Clark y Oswald (1996) Clark (1999) Grund y Sliwka (2004) Muñoz de Bustillo-Llorente y Fernández-Macías. (2004) Bòria-Reverter et al. (2012)*	Mayor SL a mayor salario. (*). Asociación positiva entre SL y activos intangibles.
Absentismo laboral	Akerlof et al. (1988) Shields y Ward (2001) Jürges (2003)	Menor índice de absentismo laboral en empleados con mayor SL.
Tipo de contrato	Kaiser (2002) Bardasi y Francesconi (2003) Gamero Burón (2007)	Menor SL en empleados con contratos temporales.
Tiempo laboral	Eberhardt y Shani (1984) Edward y Robinson (2001) González Santa Cruz et al. (2014)	Mayor SL con menor dedicación laboral (tiempo parcial).
Intención de permanencia o cambio de trabajo*	Lévy-Garboua, Montmarquette y Simonnet, (2007) Flores Zambada y Madero Gómez (2012)	Relación entre mayor SL e intención de mantenerse en el empleo.
Intención de cambio de empleo	Fayyzi y Aslani (2015)	Relación negativa entre SL e intención de cambio de empleo.
Conciliación o <i>work life balance</i>	Darakhshan y Islam (2014)	La falta de equilibrio entre los dominios familiar y laboral contribuyen a menor SL.

\*Estudio descriptivo, SL: Satisfacción Laboral

Fuente: Elaboración propia partiendo del trabajo de Velazco-Portocarrero et al. (2014) y ampliándola.

La modalidad de contratación también ha sido estudiado encontrando evidencias de una menor SL para modalidades de contratación temporal (Gamero-Burón, 2007). Los factores que influyen sobre la permanencia en un empleo empiezan a tomar relevancia en la literatura. Estudios empíricos demuestran que una mayor satisfacción laboral contribuye a que haya menos intención de abandonar el empleo actual (Flores-Zambada y Madero-Gómez, 2012).

Se ha creído importante destacar el estudio de Velazco-Portocarrero et al. (2014) en el que se realiza una revisión de la SL para empleados del mercado laboral español con *ocupaciones intensivas en conocimiento versus empleados con ocupaciones menos intensivas en conocimiento*. El estudio se realiza con los datos de la ECVT de 2010<sup>62</sup> y en términos generales, sus principales resultados son, que los empleados con una *ocupación intensiva en conocimiento* muestran una mayor SL.

### 3.3 La satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar

Los estudios sobre la satisfacción con la conciliación resultan todavía escasos si se comparan con los anteriores. Uno de los primeros estudios empíricos es el correspondiente a Valcour (2007) donde la autora define *work-family balance satisfaction* como “an overall level of contentment resulting from an assessment of one’s degree of success at meeting work and family role demands” (Valcour, 2007, p. 1512).

El acrónimo SWFB (Satisfaction Work Family Balance) aparece en la literatura cada vez con mayor frecuencia: Beham y Drobnic (2010); Beham et al. (2012, 2014); Lakshmi (2013) y Valcour (2007).

Aún y así, todavía no hay un uso estandarizado y extendido del concepto, y los estudios empíricos son abordados usando diversas metodologías:

- Hay estudios que evalúan el indicador “*satisfaction work life balance*” en lugar del “*satisfaction work family balance*” (Grawitch, Maloney, Barber y Mooshegian, 2013).
- Otros, no estudian la satisfacción con la conciliación de manera directa, sino que la trabajan a través de la satisfacción con otros dominios como la satisfacción con la vida personal, la satisfacción laboral o la satisfacción familiar. Finalmente, hacen una evaluación del “*work life balance*” con los resultados obtenidos (Carmon, Miller y Brasher, 2013; Giusta et al., 2011).
- Hay estudios que operan a la inversa. Parten del concepto “*work life balance*” para revisar el efecto en la SL y la SVP (Haar, Russo, Suñe y Ollier-Malaterre, 2014). (Véase tabla II.6)

---

<sup>62</sup> En la parte empírica de la presente investigación se usarán también los datos de la ECVT de 2010. Aún y así, el estudio que los autores hacen en este caso es sobre la ST\* y la muestra no coincide con la que se usará. Pese a estas diferencias, sus conclusiones son un punto de referencia importante.

Tabla II.6 Diferentes metodologías en el estudio de la conciliación			
SWFB / SWLB / SCVLF	SL y SVP	SLB	Ejemplos
SWFB	-	-	Valcour (2007) Beham et al. (2012, 2014) Lakshmi (2013)
SWLB	-	-	Grawitch et al. (2013)
SCVLF	-	-	Rico Belda (2012)
-	Estudio del impacto de la SL y SVP en el WLB	-	Carmon, Miller y Brasher, 2013 Giusta et al., (2011)
-	-	Estudio del impacto del WLB en la SL y SVP	Haar et al.(2014)
SWFB: Satisfaction of Work Family Balance; SWLB: Satisfaction of Work Life Balance; SCVLF: Satisfacción con la Conciliación Vida Laboral y Familiar; SL: Satisfacción Laboral; SVP: Satisfacción con la Vida Personal; WLB: Work Life Balance			

Fuente: Elaboración propia

Pese a las múltiples metodologías usadas en los estudios de conciliación, lo cierto es que todas ellas presentan un punto en común: identificar los determinantes explicativos y evaluar sus efectos bien sean positivos o negativos. En este apartado, se revisan algunos de los principales estudios empíricos en esta materia. Se ha elaborado una tabla que sintetiza dicha información y que se encuentra disponible al final del apartado. (Véase tabla II.7)

Uno de los determinantes fundamentales del análisis de la conciliación a través de la satisfacción, el work-life balance o el work-family balance es **el género**. En esa línea es necesario destacar el trabajo de Rico-Belda (2012). Realiza una comparativa de la satisfacción con la conciliación laboral y familiar (SCVLF)<sup>63</sup> a través del género y de la nacionalidad de los empleados en el mercado laboral español. A través de su análisis probit de respuesta ordenada no encuentra evidencias de efectos diferenciales ni por sexo ni por nacionalidad al aplicar características personales y laborales como variables de control. En cambio, al no aplicar factores de control, los hombres presentan niveles de satisfacción mayores que las mujeres; y los inmigrantes presentan un nivel de satisfacción menor que los asalariados nacionales.

El trabajo de Grawitch et al. (2013) revisa el efecto que el **conflicto y la facilitación**<sup>64</sup> entre los **dominios laboral y familiar**<sup>65</sup> tiene en la satisfacción con la conciliación. El concepto que los articula es la dirección: del dominio laboral al dominio personal (life) y viceversa. El estudio se

<sup>63</sup> La autora usa los datos de la ECVT de 2010, aunque únicamente para los empleados asalariados.

<sup>64</sup> El término *facilitación* en este trabajo puede entenderse como sinónimo del término enriquecimiento que se ha revisado en la literatura. Los autores Grawitch et al. (2013) al iniciar el estudio indican:

Contemporary research suggests that work– life interface perceptions are bidirectional (e.g., work can interfere with nonwork and vice versa) and include both negative (e.g., conflict, interference, interruptions, negative spillover) and positive (e.g., facilitation, enhancement, enrichment, positive spillover) exchanges between work and nonwork roles. (Grawitch, et al. 2013, p. 276)

<sup>65</sup> Los autores distinguen entre dos dominios: “work” y “life”. El dominio “life” correspondería a lo que nosotros le hemos denominado dominio familiar entendiendo que tanto el familiar como el personal están incluidos.

realizó en una empresa que prestaba servicios de outsourcing de RRHH de los EEUU. La mayoría de los participantes fueron mujeres (71,20%) con una edad media de 40 años. Los resultados indican que el conflicto del dominio laboral hacia el de la vida, y que la facilitación del dominio laboral hacia el dominio de la vida y viceversa presentan una relación causal con la satisfacción. En cambio, no encuentran evidencia de que exista una relación causal entre el conflicto del dominio familiar hacia el laboral con la satisfacción.

Las **medidas de apoyo en el dominio familiar**, tanto si estas son proporcionadas por los estados, por las empresas como por las propias familias, es uno de los recurrentes en la literatura. En esa línea se encuentra el estudio de [Abendroth y Dulk \(2011\)](#) que realiza una comparativa entre la satisfacción con la conciliación entre varios países de Europa. La primera conclusión a destacar es que las medidas de apoyo recibidas por parte de los estados, de las empresas y desde las propias familias tienen un efecto positivo sobre la satisfacción de la conciliación. En segundo lugar, encuentran una relación negativa entre la externalización de las tareas de cuidado y la satisfacción con la conciliación. La explicación que dan los autores a esta relación negativa es la consideración inapropiada por parte del individuo del cuidado de familiares por parte de terceros. En tercer y último lugar, que todos los actores (estado, empresa y familia) contribuyen a la satisfacción con la conciliación y por tanto deben ayudar a los individuos a gestionar las demandas de ambos dominios.

En línea con el trabajo anterior está el estudio de las **demandas familiares**. Son varios los estudios que encuentran evidencias entre una mayor satisfacción con la conciliación y un menor número de demandas familiares. Como por ejemplo, mayores índices de satisfacción en empleadas/os solteras/os sin personas dependientes a su cargo ([Lakshmi, 2013](#)). Aún y así no se encontraron evidencias con respecto al número de miembros del hogar.

Las **demandas del dominio laboral** es otro de los grandes temas de estudio respecto al estudio de la satisfacción con la conciliación. En esa línea se encuentra el trabajo de [Valcour \(2007\)](#) en el que analiza el efecto del número de horas, la complejidad de la actividad laboral, así como el establecimiento de mecanismos de control sobre el trabajo\*. Sus principales resultados es que existe una relación directa entre el mayor número de horas y una menor satisfacción; así como una mayor satisfacción en actividades laborales con una mayor complejidad. Los mecanismos de control sobre la actividad laboral también generan una mayor satisfacción con la conciliación. Finalmente, no encuentra evidencias de que el género influya sobre los efectos hallados entre mayor dedicación temporal y menor satisfacción.

Los distintos **determinantes del dominio laboral** son ampliamente estudiados en la literatura. Ejemplo de ello es el estudio empírico sobre la SWLB en 10 empresas de desarrollo de software de la India ([Lakshmi, 2013](#)). La muestra estaba formada por 500 empleados, mayoritariamente hombres (73%), con edades comprendidas entre los 21 y 41 años. Los principales resultados obtenidos fueron que la satisfacción era mayor en empleados con mayor **categoría profesional**, mayor edad, mayor **salario** y mayor **experiencia en la organización**.

Otro trabajo directamente relacionado con el dominio laboral es el de Beham et al. (2012, 2014) sobre la SCVLF en empleados **cualificados y no-cualificados**<sup>66</sup>. En el artículo de 2012 se revisa el impacto que la **jornada a tiempo parcial** ejerce sobre la SCVLF. Los autores distinguen entre trabajo\* a tiempo parcial de tipo marginal (aquel que tiene una jornada laboral menor a 20 horas/semana) y substancial (aquel que tiene una jornada laboral entre 20 y 34 horas/semana). En ambos casos se produce una relación positiva entre SCVLF y trabajo\* a tiempo parcial, aunque esta relación positiva es más fuerte en los empleados con trabajo\* a tiempo parcial de tipo marginal. Respecto a la cualificación, se hallan evidencias de que los empleados cualificados con trabajo\* a tiempo parcial se sienten menos satisfechos con su conciliación que los empleados no-cualificados con el mismo tipo de contrato. En cambio, no encuentran evidencias que el género tenga una relación entre la contratación a tiempo parcial y la satisfacción con la conciliación. En el artículo de 2014 se realiza una evaluación de cómo los **recursos del dominio laboral y familiar** inciden en la interferencia del dominio laboral sobre el hogar y en la satisfacción con la conciliación (los autores usan el acrónimo SWLB). Dicha revisión se realiza en cinco países de la unión europea: Alemania, Holanda, Portugal, Reino Unido y Suecia. Los países con políticas menos familiaristas como Suecia, Holanda y Portugal presentan mayores niveles de soporte a las familias que producen una menor interferencia del dominio laboral sobre el hogar.

El estudio empírico de Davis, Shevchuk y Strebkov (2014) revisa la influencia de las **ocupaciones freelance** en la satisfacción con la conciliación así como las diferencias entre hombres y mujeres. El estudio se realizó entre los miembros suscritos a un portal web ruso para profesionales tipo *freelance* entre febrero y marzo de 2011. De los 6009 participante, 3658 fueron hombres. Entre los principales resultados del estudio se destacan los siguientes puntos. Se encontró una relación negativa entre un mayor número de horas y SWLB tanto en hombres como en mujeres. Para aquellos participantes que disponían de otro empleo como asalariado además de su actividad como *freelance* se obtuvo una relación negativa con la satisfacción. Respecto al tema de las demandas familiares se encontraron diferencias por razón de género. El nº de hijos no tuvo influencia en los hombres, pero sí en las mujeres disminuyendo su satisfacción. Respecto al tema de los ingresos, pese a ser una variable con influencia positiva, en los hombres se observa como el aumento del salario hace disminuir la satisfacción con la conciliación. Los autores lo explican como que a medida que sube el salario también lo hacen las responsabilidades laborales y puede que se deban desatender en mayor grado las tareas familiares. En las mujeres no se encontró este comportamiento. La carrera profesional sí tuvo relación positiva con la satisfacción para ambos sexos. Finalmente, no se pudo establecer relación causal entre la antigüedad y la satisfacción.

Otro de los puntos que toma relevancia dentro de los determinantes del ámbito laboral es la **influencia del cambio de ocupación** o denominado en algunos estudios como *turnover*

---

<sup>66</sup> En el original se indica *professional* y *non-professional*. En el marco de este trabajo, se ha creído conveniente traducir como *cualificado* y *no-cualificado* siguiendo el criterio que se va a seguir en la parte empírica.

(Gachter, Savage y Torgler, 2013; Fayyazi y Aslani 2015; Surlenty, Ramayah, Lo y Tarmizi, 2014). Básicamente, existe una relación negativa entre la satisfacción con la conciliación y la influencia del cambio de ocupación.

El estudio empírico de Selvarani, Kamalanabhan y Rani (2011) relaciona de manera positiva el **reconocimiento en el ámbito profesional** y la posibilidad de desarrollar una carrera **profesional** con el “work life balance”. También se encontraron evidencias positivas con un mayor salario y la presencia de metas y retos dentro de la ocupación desarrollada.

<b>Tabla II.7 Determinantes de la satisfacción con la conciliación, WLB</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>AUTOR</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>Género</b>	Rico-Belda (2012)	No encuentra evidencias respecto al género y a la nacionalidad sobre la satisfacción con la conciliación.
	IFREI (2012)**	Menor satisfacción en hombres que en mujeres Mayor satisfacción en hombres con hijos que sin hijos.
<b>La relación entre los dominio: el conflicto y la <i>facilitación</i></b>	Grawitch et al. (2013)	Se encontró una relación causal entre el conflicto del dominio laboral con la vida y la satisfacción entre el dominio laboral y personal (life). La <i>facilitación</i> tuvo relación con la satisfacción tanto para el dominio laboral con la vida, como el dominio de la vida con el laboral.
<b>Medias de apoyo al ámbito de la conciliación</b>	Abendroth y Dulk (2011)	Las medidas de apoyo a la conciliación tienen un efecto positivo con la satisfacción de la conciliación.
<b>Las demandas del dominio familiar</b>	Lakshmi (2013)	A mayor nivel de demandas del dominio familiar menor satisfacción.
<b>Las demandas del dominio laboral</b>	Valcour (2007)	Mayor número de horas en el ámbito laboral menor satisfacción con la conciliación. Mayor complejidad de las tareas realizadas en el ámbito laboral mayor satisfacción con la conciliación.
	Davis et al. (2014)	Mayor número de horas en el ámbito laboral menor satisfacción con la conciliación.
	Streu et al. (2009)	Mayor número de horas en el ámbito laboral menor satisfacción con la conciliación.
<b>Determinantes del dominio laboral:</b>		
<b>Categoría profesional</b>	Lakshmi (2013)	Relación positiva entre mayor categoría profesional, mayor salario y mayor experiencia profesional con la satisfacción con la conciliación.
<b>Salario</b>		
<b>Experiencia</b>		
<b>Ocupaciones cualificada versus no-cualificadas, y jornada a tiempo parcial</b>	Beham et al. (2012)	Los empleados cualificados con trabajo* a tiempo parcial se sienten menos satisfechos con su conciliación que los empleados no-cualificados con el mismo tipo de contrato.
<b>Ocupaciones <i>freelance</i></b>	Davis et al. (2014)	Mayor satisfacción con mayor salario. Si ya disponían de una ocupación asalariada, menor satisfacción.
<b>Intención de abandonar el empleo (<i>turnover</i>)</b>	Surienty et al. (2014)	Como más nivel de Work Life Balance se establece una relación más negativa con la intención de abandonar el empleo.
	Fayyazi y Aslani (2015)	
	Gachter et al. (2013)	La existencia de conflicto tiene una relación positiva con la intención de abandonar el empleo.
<b>Reconocimiento y oportunidades profesionales</b>	Selvarani et al. (2011)	A mayor reconocimiento profesional y mayores oportunidades profesionales relación positiva con el Work-Life-Balance.

\*\*Estudio descriptivo

Fuente: Elaboración propia



### 3.4 Recopilación de los estudios empíricos de la satisfacción entre los dominios

La siguiente tabla (véase tabla II.8) pretende ser una selección de los trabajos más destacados así como una guía práctica para la posterior revisión y discusión de los datos del estudio empírico. Se ordenan a través del autor y del año de publicación (en orden descendente), se indica si el estudio es de tipo descriptivo o de relación causal, así como la satisfacción o las satisfacciones que se evalúan. Se indica brevemente el tema y ámbito de estudio así como sus principales conclusiones. Finalmente se incluyen conceptos claves para hacer su revisión y búsqueda más sencilla.

Autores/Año	Tipo de estudio	Tema y ámbito de estudio	Principales resultados	Concepto Clave
Cahill et al. (2015)	Estudio relación causal de la SL y la SWLB	Estudio sobre como la macroeconomía influye en la SL, en el compromiso organizacional, y en la SWLB.  Encuesta entre 2007 y 2009, N>2000.  Lugar: EEUU	Los índices macroeconómicos que se usaron fueron: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Índice de desempleo y su variación en 3 meses.</li> <li>▪ Índice Dow Jones y su variación en 1 semana.</li> <li>▪ Índice de venta de casas y su variación en un cuatrimestre.</li> </ul> Los resultados obtenidos demostraron que la fuerza de la economía afecta a la SL en dirección contraria a los efectos de la SWLB.	SL SWLB Índices macroeconómicos
Fayyazi y Aslani (2015)	Estudio relación causal de la SL y el WLB	Estudio sobre la satisfacción laboral y la relación entre intención de cambiar de empleo ( <i>turnover</i> ) y WLB.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ WLB relación positiva con la SL</li> <li>▪ WLB relación negativa con <i>turnover</i>.</li> <li>▪ SL relación negativa con <i>turnover</i>.</li> </ul>	<i>Turnover</i> , WLB
Darakhshan y Islam (2014)	Estudio relación causal de la satisfacción laboral y el WLB	Estudio sobre la satisfacción laboral, el estrés y el work life balance.  Personal femenino de dos universidades de la India N=90.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relación causal negativa entre el estrés y el desequilibrio entre el mundo laboral y familiar.</li> </ul>	Estrés Desequilibrio entre los dominios
Yadav, Dabhade (2014)	Estudio descriptivo de la SL y WLB	Estudio de la SL y el WLB en empleados del sector bancario y educativo.  150 mujeres, 50%-50% de cada sector  Lugar: India	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La SL afecta a la moral de los empleados, al absentismo y al comportamiento social.</li> <li>▪ En el sector de la educación se percibe que los empresarios invierten en conciliación pero que las soluciones ofrecidas no acaban de resolver las necesidades.</li> <li>▪ El 34% de las mujeres del sector educativo y el 45% del bancario creen no estar tomando las decisiones adecuadas respecto su WLB.</li> <li>▪ Las mujeres del sector bancario manifiestan más estrés, la del sector educativo carga mental.</li> <li>▪ Las mujeres del sector educativo perciben que la asignación de tareas se asigna en función a las habilidades del empleado. Esto no se percibe en las mujeres del sector</li> </ul>	Mujeres Sector educativo Sector bancario

			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ bancario.</li> <li>▪ Las mujeres del sector bancario presentan más desafíos en su empleo que las del sector educativo.</li> <li>▪ En las mujeres del sector bancario, perciben las horas de trabajo* de manera satisfactoria con su conciliación, a excepción de la extensión de jornada y las interrupciones de su tiempo personal.</li> </ul>	
Carmon et al. (2013)	Estudio relación causal de la satisfacción familiar y laboral en la conciliación	Estudio sobre los límites de la privacidad internos y externos en la influencia de la satisfacción familiar, satisfacción laboral y en el <i>work-life-balance</i> .  N=248 con empleo, mayores de 18 años, 70,2% de mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La privacidad interna se relaciona positivamente con la satisfacción familiar, la satisfacción laboral y el <i>work life balance</i>.</li> <li>▪ La privacidad externa se relaciona negativamente con la satisfacción familiar.</li> </ul>	Privacidad interna y externa
Carrillo-García, Solano-Ruiz, Martínez-Roche y Gómez-García, (2013)	Estudio descriptivo de la satisfacción laboral	Estudio de la satisfacción laboral en función del género y la edad. Estudio realizado en profesionales sanitarios Muestra=546 Lugar: España	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las mujeres presentan mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres.</li> <li>▪ Los profesionales sanitarios de más edad presentan niveles de satisfacción mayores.</li> </ul>	Género SL Profesionales sanitarios
Grawitch, et al. (2013)	Estudio relación causal de la satisfacción con la conciliación (SWLB)	Estudio de la relación entre el conflicto y la facilitación en la satisfacción. Realizado en empresa de Outsourcing de RRHH Muestra=456 Lugar: EEUU	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Relaciones causales entre:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Work Life Conflict</i></li> <li>○ <i>Life Work Conflict</i></li> <li>○ <i>Life Work Facilitation</i></li> <li>○ <i>Life Work Facilitation</i></li> </ul> </li> <li>Y la SWLB</li> <li>▪ Resultados: solo hubo relación entre <i>Work Life Conflict</i>, <i>Work Life Facilitation</i> y <i>Life Work Facilitation</i> y la SWLB.</li> </ul>	Conflicto <i>facilitation</i> SWLB
Lakshmi (2013)	Estudio relación causal de la satisfacción con la conciliación (SWLB)	Estudio de los determinantes de la satisfacción con la conciliación.  Estudio en 10 empresas de desarrollo de software de la India N=500 con un 73% de hombres y 27% de mujeres, entre 21 y 41 años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A mayor categoría profesional mayor SWLB.</li> <li>▪ A mayor edad mayor SWLB.</li> <li>▪ Mayor SWLB en hombres que en mujeres.</li> <li>▪ A mayor salario mayor SWLB.</li> <li>▪ A mayor experiencia en la organización mayor SWLB.</li> <li>▪ Mayor SWLB en empleados solteros que en empleados casados.</li> <li>▪ Mayor SWLB en empleados sin cargas familiares que en empleados con cargas familiares.</li> <li>▪ No relación entre SWLB y el nº de miembros del hogar.</li> </ul>	Determinantes de la SWLB: Categoría profesional, edad, género, salario, experiencia en la organización, estado civil, cargas familiares, nº de miembros del hogar
Bòria-Reverter et al. (2012)	Estudio descriptivo de la satisfacción laboral	Estudio de la relación de los activos intangibles y la satisfacción laboral.  Datos de la ECVT.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menor SL a menor cualificación y menor categoría jerárquica.</li> <li>▪ Mayor SL con más motivación y la posibilidad de participar en la toma de decisiones.</li> <li>▪ No se encuentra relación entre la actividad laboral y la SL.</li> </ul>	Motivación Toma de decisiones Activos intangibles (parte del salario del empleado)
Ferguson et al. (2012)	Estudio relación causal de la satisfacción con la conciliación (work life-	Estudia la satisfacción con la conciliación de los dominios laboral y familiar en función de las relaciones de apoyo dentro y fuera del ámbito laboral.	Relación positiva entre: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo de los compañeros en el ámbito laboral y satisfacción laboral.</li> <li>• Apoyo de los superiores y la satisfacción matrimonio.</li> <li>• Apoyo de los superiores y la satisfacción en la familia.</li> </ul>	Teoría de la conservación de los recursos SL Satisf. de la Familia Satisf. del Matrimonio

	balance)	Estudio realizado entre 270 personas relacionadas con una empresa proveedora de servicios de Internet de EEUU.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo entre los superiores y la satisfacción laboral.</li> <li>• Apoyo entre los compañeros y satisfacción con el matrimonio.</li> </ul>	
IFREI (2012)	Estudio descriptivo de la satisfacción con la conciliación	<p>Efectos de la satisfacción con la conciliación.</p> <p>Estudio realizado en diversos países del mundo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los empleados sin hijos presentan menores niveles de satisfacción que los empleados con hijos.</li> <li>▪ Los hombres presentan mayor insatisfacción que las mujeres con la conciliación.</li> <li>▪ Los empleados de entornos favorables con la conciliación presentan mayor compromiso con la empresa.</li> <li>▪ Los empleados de entornos contaminantes con la conciliación presentan mayor intención de dejar la empresa.</li> </ul>	Hombres con y sin hijos
Qu y Zhao (2012)	Estudio relación causal del conflicto entre la SL y la SVP	Estudia las relaciones de satisfacción entre el trabajo* y la vida en función de la presencia de conflicto alto o bajo en los trabajadores de los hoteles de la China con cargos de gerente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se corrobora la hipótesis de que la SVP influye en la SL de manera positiva. Por lo tanto, se produce un <i>spillover</i> de un dominio a otro.</li> <li>▪ Se corrobora la hipótesis que cuando el nivel de conflicto WIF es bajo, la SVP contribuye a la SL en signo positivo.</li> <li>▪ Se corrobora la hipótesis que cuando el nivel de conflicto FIW es bajo, la SVP contribuye a la SL en signo positivo.</li> </ul>	WIF FIW Tª top-down
Viera, Ávila y Matos (2012)	Estudio relación causal sobre la satisfacción familiar	<p>Estudio en padres portugueses con niños en preescolar sobre el estrés y la satisfacción de la paternidad/maternidad.</p> <p>242 participantes: 180 mujeres 62 hombres</p> <p>Lugar: Portugal</p>	<p>El estudio estaba dominado por parejas de doble ingreso</p> <p>Se estudiaba los efectos de la baja implicación del rol parental y el estrés en la satisfacción familiar y el conflicto laboral y familiar.</p> <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Altos niveles de estrés pronostican niveles de conflicto familiar.</li> <li>▪ Bajos niveles de implicación en el rol parental pronostican bajos niveles de satisfacción con la familia.</li> </ul>	Parejas de doble ingreso WFC Estrés Rol paternal
Rico-Belda (2012)	Estudio descriptivo y relación causal sobre la satisfacción de la conciliación	<p>Estudio de la satisfacción en la conciliación en el mercado laboral en función del género y los empleados autóctonos o inmigrantes.</p> <p>Lugar: España</p>	<p>Análisis descriptivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ SCVLF mayor para los hombres que para las mujeres.</li> <li>▪ SCVLF mayor en asalariados del país que en inmigrantes.</li> </ul> <p>Análisis relación causal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ninguna de las dos variables de control (género y trabajadores inmigrantes o del país) tienen una relación causal con la SCVLF.</li> </ul>	Género Inmigrantes
Abendroth y Dulk (2011)	Estudio relación causal satisfacción de la conciliación	<p>Estudio de las medidas de apoyo de los estados, las empresas y las familias en la satisfacción de la conciliación.</p> <p>Países: Alemania, Bulgaria, Finlandia, Holanda, Hungría, Portugal, Reino Unido y Suecia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las medidas de apoyos contribuyen a un mayor nivel de satisfacción.</li> <li>▪ Pero el uso de terceros en tareas relacionadas con las tareas de cuidado no contribuyen a una mayor satisfacción.</li> </ul>	Medidas de apoyo del estado y de las familias
Giusta et al., (2011)	Satisfacción con la vida	Estudio de la satisfacción con la vida en función del género	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No hay diferencias cuantitativas entre hombres y mujeres.</li> <li>▪ Sí hay diferencias cualitativas</li> </ul>	Género

		en el Reino Unido	entre hombres y mujeres.	
<a href="#">Selvarani, Kamalanabhan y Rani (2011)</a>	Estudio relación causal sobre la Satisfacción general del empleado y el Work Life Balance	Estudio de los determinantes del trabajo sobre el work life balance y la satisfacción en general del empleado.  Estudio realizado a 210 empleados de 20 empresas del sector IT.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los siguientes determinantes tienen una relación causal positiva con el work life balance: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La oportunidad de una carrera profesional</li> <li>○ El reconocimiento en el ámbito profesional</li> <li>○ Que la actividad laboral presente desafíos y metas para el empleado</li> <li>○ El salario</li> </ul> </li> <li>▪ El work life balance tiene una relación causal positiva con la satisfacción general del empleado.</li> </ul>	Determinantes del WLF Carrera profesional, reconocimiento, desafíos, salario. Sector IT.
<a href="#">Streu et al. (2009)</a>	Estudio relación causal de la SWLB	Estudio sobre la satisfacción en la conciliación entre el colectivo de cirujanos plásticos pertenecientes a la "American Society of Plastic Surgeons".	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El estudio encuentra que la SWLB se reduce en las mujeres cirujanas que presentan jornadas laborales mayores de 60 horas semanales.</li> </ul>	SWLB Horas laborales Mujeres
<a href="#">Lapierre et al. (2008)</a>	Estudio sobre el Conflicto de la conciliación	Estudio sobre las mutidimensiones del WFC, realizado a directivos (managers) de cinco países: EEUU (161), Canadá (194), Australia (491), Finlandia (255), Nueva Zelanda (452).	Los autores segregan el conflicto entre trabajo* y familia en 6 subniveles en función del tiempo, la tensión y el comportamiento, para analizar como ellos interfieren entre la SL, la satisfacción con la familia y estos a la SV. Tanto la SL como la satisfacción con la familia se asocian a la SV. Los subniveles establecidos corroboran la coherencia del modelo.	WFC y SL, SV Satisfacción familiar
<a href="#">Ford, Heinen y Langkamer (2007)</a>	Estudio satisfacción y conflicto entre los dominios laboral y familiar	Estudio sobre la relación entre: WIF → Sat. Familia. FIW → SL a través de efectos directos e indirectos.	A través de los efectos directos se encuentra más asociación entre el WIF y la satisfacción familiar; y entre la FIW y la SL. En cambio a través de los efectos indirectos y directos los resultados solo se mantienen para WIF sobre satisfacción familia. También se observan asimetrías respecto el valor de los coeficientes.	SL Satisfacción con la familia
<a href="#">Martínez (2004)</a>	Estudio Sobre la satisfacción con la vida	Estudio de la satisfacción con la vida a través de la línea temporal.  Estudio realizado en Lima sobre 570 personas entre 16 y 65 años.	Se observó una relación positiva entre mayor edad y mayor satisfacción con la vida.  La autora lo explica a través de metas y la ubicación temporal.	Satisfacción con la vida Edad
<a href="#">Díaz-Morales y Sánchez-López (2002)</a>	Satisfacción	Estudio de la satisfacciones vitales y la personalidad del individuo.  Estudio realizado en Universidad Complutense de Madrid a los alumnos de 1º de psicología.	Las áreas que se analizan son 9: La familia, los estudios, tiempo libre, compañeros de estudio, amigos, vida efectiva, salud física, salud psicológica y nivel de vida general. Se establecen dos grupos de estudio: Grupo 1: activo/independientes caracterizadas por su optimismo y modificar activamente su entorno Grupo 2: pasivo/dependientes caracterizadas por su pesimismo y pasividad. Resultados: Las personas del grupo 1 presentan mayor satisfacción en las áreas estudiadas. Las personas del grupo 2 presentan menor satisfacción en las áreas	Satisfacciones vitales Perfiles de personalidad: activos y pasivos

			estudiadas.	
Clemente Carrión et al. (2000)	Satisfacción	Estudio sobre la relación de la edad y la satisfacción personal Encuesta realizada a 751 mujeres y 452 hombres entre 18 y 65 años. Lugar: España	Se establecen tres grupos: Grupo 1: de 18 a 25 años Grupo 2: de 26 a 40 años Grupo 3: de 41 a 65 años  Se encuentra una relación entre el aumento de edad y la disminución de la satisfacción personal.	Edad Satisfacción personal

FIW: *Family-Interference-Work*; SCVL: Satisfacción Conciliación Vida Laboral y Familiar; SL: Satisfacción Laboral; SV: Satisfacción con la Vida; SVP: Satisfacción Vida Personal; SWLB: *Satisfaction Work Life Balance*; WIF: *Work-Interference-Family*; WFC: *Work Family Conflict*  
Fuente: Elaboración propia

### 3.5 Revisión histórica de las teorías psicosociales entre dominio laboral y familiar

Muchos de los estudios sobre conciliación recurren a las teorías psicosociales para explicar las problemáticas entre el mundo laboral y el familiar. Por esta razón, se ha considerado necesario revisar algunas de las principales teorías psicológicas así como aquellos conceptos que permitan una mejor comprensión de la materia. Dado que es imposible citar todas las teorías, se ha optado por seleccionar las más relevantes para el presente estudio.

En primer lugar, se aborda de manera breve la *teoría de los roles* como teoría básica. Posteriormente se desarrollan distintas teorías denominadas como *open-system theories* o como teorías de la interfaz para resaltar la relación entre los “bordes” de los dominios; con su estudio histórico, se toma conciencia de las distintas relaciones entre los dominios, y aparecen un gran número de conceptos clave para el entendimiento de los estudios actuales. Finalmente se concluye con la teoría del borde que unifica en una sola teoría gran parte de los conceptos que fueron apareciendo a lo largo de los años y permite una comprensión global de la relación entre los dominios.

La *teoría de los roles* pertenece a los ámbitos de la sociología y la psicología social. Parte de la premisa que las personas deben hacer frente a un conjunto de derechos, deberes, expectativas, normas y comportamientos que constituyen en si un rol social. Es decir, dado un conjunto de individuos se observa que éstos se comportan de una manera predecible en función de varios factores: contexto, posición social, etc. El rol social se caracteriza por tres aspectos: en primer lugar, por las normas que determinan una situación social; en segundo lugar, por las expectativas internas y externas que se asocian a esa función; y en tercer y último lugar, por las sanciones o beneficios sociales que sirven para influir en el comportamiento. Hay múltiples roles y los individuos deben enfrentarse a ellos con el paso del tiempo o incluso en el mismo tiempo. El concepto de conflicto del rol viene dado cuando de un individuo se esperan múltiples roles simultáneamente que generan contradicciones entre sí.

La teoría de los roles apareció en el trabajo de Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Sosenthal (1964) para intentar explicar el conflicto de rol y ambigüedad que se producía en los trabajadores industriales. En el trabajo de Luis-Carnicer, Martínez-Sánchez, Pérez-Pérez y Vela-Jiménez,

(2004), los autores justamente hacen referencia al trabajo de Kahn para definir el conflicto entre trabajo y familia: “Kahn et al. (1964) han definido el conflicto entre trabajo y familia como <<una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia son, de alguna forma, mutuamente incompatibles>>” (Luis-Carnicer et al., 2004, p.54). La crítica que se hace a la teoría de los roles es que se centra en el conflicto pero en cambio no explica porqué hay individuos que pese a poseer distintos roles no experimentan comportamientos negativos (Kirchmeyer, 1992; Thoits, 1983;).

Las diferentes variantes que se fueron desarrollando a lo largo de los años se basaron en el hecho que los dominios interactúan entre sí, es decir, lo que sucede en un dominio influye sobre el otro. En el estudio de Katz y Kahn en 1978 ya se encontraron evidencias de que los eventos del trabajo\* afectan al ámbito de la familia (WIF), y que los eventos de la familia afectan al ámbito del trabajo\* (FIW). Trabajo\* y familia se influyen de manera recíproca, lo que le ocurre a un individuo como empleado no puede ser aislado e ignorado al saltar al ámbito familiar (Clark, 2000). Para Poelmans (2001) este concepto parte de la noción de asimetría y permeabilidad entre los bordes de los ámbitos de trabajo\* y familia expuesta por Pleck en 1977. Este concepto ha pasado a denominarse *dirección*. Existen dos direcciones: si el trabajo\* interfiere en la familia se denomina “*work-to-family*” y si la familia interfiere en el trabajo\* se denomina “*family-to-work*” (Frone, Russel y Cooper, 1992a, 1992b; Greenhaus y Beutell, 1985).

Bartolomé y Evans (1980) presentaron, en su trabajo, otras relaciones que se establecían entre los dominios más allá del conflicto que dominaba por entonces la literatura<sup>67</sup>. Poelmans (2001) destaca el nivel de sofisticación de dicha investigación con respecto al resto publicadas hasta ese momento. Gracias al trabajo de Evans y Bartolomé aparecieron otros estudios que se enmarcaron bajo la “teoría de la interfaz” (Edwards y Rothbard, 2000; Rothbard y Dumas, 2004) o *open-systems theories* (Clark, 2000) y que intentaron explicar esas nuevas relaciones a través de nuevos conceptos y nuevas formulaciones que ni el conflicto ni la teoría de roles podía satisfacer<sup>68</sup>.

En 1980, Bartolomé y Evans (1980) publican en *Harvard Business Review* un estudio realizado a 2000 hombres directivos (managers) a lo largo de cinco años en el que describía cómo el trabajo\* influía en su vida familiar y personal. Hasta el momento, debido a la teoría de los roles, la relación que se establecía entre trabajo\* y familia era de conflicto entre los dominios. Pero con dicho estudio los autores encuentran nuevas relaciones como el *spillover*, o la *compensación*. Aquellos profesionales con situaciones laborales de tensión y estrés, traspasaban esa tensión y estrés al ámbito familiar. Por el contrario, aquellos profesionales que tenían una experiencia más positiva con su trabajo\*, presentaban niveles mayores de bienestar en su vida personal (Bartolomé y Evans, 1980).

---

<sup>67</sup> Como consecuencia de la Teoría de los Roles.

<sup>68</sup> Se ha considerado conveniente desarrollar las relaciones más conocidas y desarrolladas en los trabajos empíricos: *spillover*, *compensación*, *segmentación* y *conflicto*. Existen múltiples relaciones más como *fuga de recursos*, la *relación instrumental* o la *relación de congruencia*; pero se ha descartado su desarrollo.



A partir de aquí se abre el estudio a estas nuevas relaciones y a la identificación de nuevas.

*Spillover* es el proceso por el cual las experiencias de un ámbito traspasan al otro ámbito, generando similitudes (Edwards y Rothbard, 2000; Near, Rice y Hunt, 1980; Rothbard y Dumas, 2004; Zedeck, 1987). Los cuatro elementos más estudiados sobre qué se traspasa de un dominio a otro son: el estado de ánimo o *mood* (Williams y Aliger, 1994), los valores, las habilidades o *skills* y los comportamientos (Edwards y Rothbard, 2000; Rothbard y Dumas, 2004).

Se pueden distinguir dos tipos de *spillover*. Por un lado, las semejanzas que se obtienen de un constructo como es el trabajo\* y de un constructo distinto pero relacionado con la familia (Edwards y Rothbard, 2000; Judge y Watanabe, 1994; Zedeck, 1987). Ejemplo de ello sería cuando la experiencia positiva en el trabajo\* aporta satisfacción en la familia (Near et al. 1980) y valores entre trabajo\* y familia (Payton-Miyazaki y Brayfield, 1976; Pitrkowski, 1979). Por el otro lado, cuando la experiencia de un dominio es transferida al otro dominio (Edwards y Rothbard, 2000; Near et al., 1980). Ejemplo de ello es cuando la fatiga del trabajo\* consigue perturbar las demandas del ámbito familiar (Greenhaus y Beutell, 1985). Tanto en un caso como el otro, se transfiera o mantiene el signo positivo o negativo de un dominio hacia el otro (Edwards y Rothbard, 2000).

Bartolomé y Evans (1980) enumeran en tres las principales causas que provocan un trasvase negativo desde el trabajo\* al ámbito privado: en primer lugar los problemas que aparecen ante un nuevo trabajo\*, cambio de responsabilidad, promoción, reorganización, etc.; en segundo lugar la falta de ajuste entre el individuo y el trabajo\* lo que provoca una inadaptación del empleado; y en tercer lugar las decepciones a lo largo de la carrera laboral.

La *compensación* es el proceso por el cual la insatisfacción de un dominio se mitiga a través de la satisfacción del otro dominio (Edwards y Rothbard, 2000; Rothbard y Dumas, 2004). Dada su importancia se denomina *teoría de la compensación*. Se pueden distinguir entre dos tipos de compensaciones (Edwards y Rothbard, 2000). Por un lado, la que se produce cuando un individuo decrece su participación en el dominio que le genera más insatisfacción y aumenta su participación en el dominio que le genera más satisfacción. En este caso se usa el término participación para significar la importancia que se le da al dominio en cuestión (Lobel, 1991), el tiempo que se dedica al dominio (Lobel, 1991; Small y Riley, 1990), así como la atención dedicada al dominio (Small y Riley, 1990). Por el otro lado, la que se produce cuando la insatisfacción que se produce en un dominio se ve mitigada por las recompensas que se obtienen del otro dominio. Esta segundo tipo de compensación ha sido subdividido entre *compensación suplemental* y *compensación reactiva* (Kando y Summers, 1971). La *compensación suplemental* se caracteriza por buscar las recompensas que no se encuentran en un dominio, en el otro dominio. Por ejemplo, si un empleado tiene falta de autonomía en el trabajo\*, buscará esa autonomía o libertad en el ámbito de su vida personal (Evans y Bartolomé, 1984). La *compensación reactiva* se caracteriza por el contra restar las malas

recompensas de un dominio, en el otro dominio. Por ejemplo, quedarse en casa descansando después de tener un mal día en el trabajo\* o sumergirte en el trabajo\* para olvidar problemas familiares (Evans y Bartolomé, 1984; Kando y Summers, 1971). Este último ejemplo también se ha encontrado en otros estudios con una significación de género, las mujeres con más experiencias negativas en su vida familiar eran más propensas a estar comprometidas con su trabajo\* como método de compensación (Rothbard, 2001).

La *segmentación* es el proceso activo por el cual un individuo mantiene una separación entre el dominio del trabajo\* y el de la familia (Eckenrode y Gore, 1990; Lambert, 1990). El concepto de segmentación fue descrito por Piotrkowski (1979) al realizar un estudio sobre los efectos que tenía el trabajo\* en la vida diaria de las familias trabajadoras y de clase media. En dicho estudio se encontró como algunos individuos inhibían sus pensamientos, sentimientos o comportamientos respecto a un dominio, cuando se encontraban en el otro dominio. Algunos autores ven en este mecanismo un método para hacer frente al estrés que origina uno de los dominios (Lambert, 1990; Piotrkowski, 1979). Otros estudios lo articulan como una estrategia para gestionar la separación entre los dos dominios (Kossek, Noe y Demarr, 1999).

Hay que distinguir entre el proceso activo aquí descrito en contraposición con las teorías anteriores que suponían que los dominios de trabajo\* y familia estaban separados de manera innata porque en primer lugar se realizaban en un espacio y tiempo distintos; y en segundo lugar porque tenían finalidades distintas (Edwards y Rothbard, 2000)

El *conflicto entre trabajo\* y familia*, enmarcado dentro de la teoría del interfaz, corresponde a un conflicto inter-rol. Siempre se parte de la premisa que un individuo tiene que satisfacer múltiples roles, por lo tanto las demandas de un dominio son una dificultad para cumplir con las demandas del otro dominio (Edwards y Rothbard, 2000; Greenhaus y Beutell, 1985). Es decir, las presiones que el rol del trabajo\* exige son incompatibles con las presiones del rol familiar, y viceversa. Se distinguen tres tipos de conflictos (Greenhaus y Beutell, 1985). En primer lugar el *time-based conflict* (conflicto basado en el tiempo) que ocurre cuando las demandas de tiempo que requiere un dominio exceden e impiden dedicar tiempo a las demandas del otro dominio (Edwards y Rothbard, 2000). Para Bartolome y Evans (1979) también puede darse la circunstancia que pese a poder dedicar tiempo físico al segundo dominio, la presión producida por el primer dominio es tal que la preocupación interfiere en la dedicación real. En segundo lugar el *strain-based conflict* (conflicto basado en la tensión) que ocurre cuando la tensión entendida como la suma de ansiedad, desafección, fatiga, irritabilidad, etc. de un dominio dificulta atender las demandas del otro dominio. En tercer lugar el *behavior-base conflict* (conflicto basado en el comportamiento) que ocurre cuando los modelos de un dominio son incompatibles con los modelos o expectativas del otro dominio.

Otras características del conflicto son la *bidireccionalidad*, la *asimetría* y el *concepto de recíproco* (Rothbard y Dumas, 2004). La *bidireccionalidad* se refiere a si el dominio del trabajo\* afecta al dominio de la familia (WFC) o si el dominio de la familia afecta al dominio del trabajo\*



(FWC) (Frone, Russell y Cooper, 1992a, 1992b). Se habla de *asimetría* cuando un dominio afecta al otro, pero el segundo no interfiere en el primero; en contraposición con el *concepto de recíproco*, donde los dos dominios actúan sobre el otro (Tenbrunsel, Brett, Maoz, Stroh y Reilly, 1995).

Hobfoll (1989) crea la *teoría de la Conservación de Recursos* (citada en muchos artículos como la teoría de la COR), como un nuevo modelo para conceptualizar el estrés. Según este nuevo *modelo de conservación de recursos* los individuos se esfuerzan por *mantener, proteger y construir* nuevos recursos dado que existe una amenaza de perderlos o no alcanzarlos. El estrés es una reacción ante una pérdida real de los recursos, ante una amenaza de pérdida o ante una falta de ganancia respecto a lo que se esperaba (Grandey y Cropanzano, 1999). Los recursos pueden ser de varios tipos: *objetos* (ej. una casa); *condiciones* entendido como aquello que es buscado y valorado (ej. matrimonio, estatus, etc.); *características personales* entendido como habilidades (ej. autoconfianza en uno mismo) y finalmente *energías* que el autor determina como dinero, tiempo y conocimiento (Hobfoll, 1989).

La teoría de la conservación de los recursos explica el estrés tanto desde la perspectiva intra-rol (ej. el empleado que debe satisfacer varios roles en su trabajo\* y debe invertir más recursos por miedo a perderlo) como inter-rol (ej. empleado que al compaginar trabajo\* y familia acaba presentando síntomas de ansiedad, depresión, etc.) (Grandey y Cropanzano, 1999; Wright y Cropanzano, 1998). Otro punto remarcable de la teoría es que las diferencias individuales pueden ser tratadas como recursos (Grandey y Cropanzano, 1999) lo que constituye una diferencia notable con respecto a la teoría de los roles. Estas diferencias individuales pasan, de ser consideradas como causa del rol, a ser consideradas como un nuevo rol en sí mismo (Poelmans, 2001). Por ejemplo, mientras que el matrimonio en la teoría de los roles es una causa del conflicto trabajo\*-familia para la teoría de la conservación de los recursos es un recurso.

La teoría de la conservación de los recursos constituye un paso adelante respecto a las teorías anteriores porque intenta justificar al comportamiento de los individuos ante situaciones de estrés y *burn-out* (Giorgievski y Hobfoll, 2008). Aún y así, dicha teoría no es capaz de predecir hasta qué punto el individuo soportará esa situación (Poelmans, 2001).

La *teoría de la auto-discrepancia* es desarrollada principalmente por Higgins (1987), y trata de relacionar las discrepancias internas con los trastornos emocionales y psicológicos. El autor afirma que existen tres dominios de uno mismo: en primer lugar el *actual self* (yo real), que es la representación de los atributos que uno (él mismo u otro) cree que posee; el *ideal self* (yo ideal), que es la representación de los atributos que uno (él mismo u otro) le gustaría, idealmente, poseer; y finalmente el *ought self* (yo moral), que es la representación de los atributos que uno (él mismo u otro) cree que debería poseer (Higgins, 1987). Para el autor, se apoya en los conceptos *ideal self* y un *ought self*. Dado un grupo de individuos con un nivel de alta discrepancia entre su *ideal self* y su *ought self*, en el que se incide en fomentar aún más su

*ought self*, se observa un mayor nivel de abatimiento. Las discrepancias entre lo que se percibe de uno mismo y los impuesto por el rol social provocan culpabilidad y ansiedad (Poelmans, 2001).

Higgins (1987) pone como ejemplo de auto-discrepancia el caso de las mujeres que desean tener éxito profesional (*ideal self*) mientras que por otro lado conservan la creencia de que deben ser madres y amas de casa (*ought self*). Frone et al. (1992a, 1992b) usan la teoría de la auto-discrepancia para explicar las diferencias entre la influencia del trabajo\* en la familia y la familia en el trabajo\*.

Una de los principales objetivos de la teoría de la auto-discrepancia es predecir qué tipo de creencias incompatibles se corresponderán con qué tipos de emociones negativas (Higgins, 1987). Para Poelmans (2001) la teoría de la auto-discrepancia pone el énfasis tanto en los procesos cognitivos internos del individuo como en los procesos sociales externos. Por lo tanto, la relación entre trabajo\* y familia ya no se limita a ser analizada desde un punto de vista social, sino que tiene un componente personal que obliga al individuo a evaluar su visión del mundo (el deber y no deber). Aún y así, no aclara porque ciertas personas pueden soportar discrepancias.

La *teoría de la identidad social* se basa en el desarrollo cognitivo, la sociología y la psicología social (Tajfel y Turner, 1985). Los individuos se clasifican en grupos sociales cuyas relaciones se forman en función de un coste-beneficio. Si un individuo percibe que el coste de estar en ese grupo es mayor que su beneficio abandonará la relación que mantiene con el grupo. Las personas tienen múltiples identidades debido a la interacción con los demás lo que les permite clasificarse en diferentes grupos sociales a la vez. El grado de identificación varía en función de la persona y objetivos que comparte con los demás. Una persona puede lograr el equilibrio entre trabajo\* y familia porque según la teoría las identidades en conflicto están separadas (pertenece a un grupo diferente en cada ámbito) y/o mediante la aplicación coherente de valores personales a través de identidades. Para Lobel (1991) mientras se cumpla una de estas dos condiciones es suficiente; además, esta teoría le permite al individuo invertir en varios papeles y sentirse satisfecho.

Para Poelmans (2001) la teoría comprende el concepto de valor dado que lo anida a la experiencia del pasado y a la identificación con el grupo. Uno de sus puntos fuertes es que da respuesta a que un individuo soporte largas situaciones de conflicto trabajo\*-familia, así como la priorización de un dominio sobre el otro.

La *teoría del borde* no es más que una recopilación de las diversas teorías disponibles hasta el momento para aunar conceptos y dar un marco de referencia. El dominio laboral y familiar suelen representarse gráficamente como figuras, puede que el laboral por un cuadrado y el familiar por un círculo que interactúan entre sí. A través de esta representación gráfica, así se puede ver como un dominio invade al otro. La permeabilidad de los bordes se representa a

través de líneas de puntos que al estar más separadas permiten que las acciones de un dominio se cuelen en el otro (Clark, 2000).

#### 4. Revisión desde la perspectiva corporativista

El siguiente apartado corresponde a los trabajos cuyo eje central en la conciliación es la empresa, por ello se ha decidido llamarla perspectiva corporativista. Justamente, es la empresa la que toma el protagonismo y la que se convierte en el principal artífice de la conciliación. Por el contrario, en la mayoría de los trabajos con perspectiva de la relación (apartado anterior), el protagonista suele ser el propio individuo y por todo lo que experimenta debido a la interacción de los dominios. Evidentemente, la barrera es sutil. Hay análisis que pueden ser catalogadas en ambas categorías debido al enfoque del estudio. La literatura que se comenta en este apartado, ha sido seleccionada por la doctoranda justamente para resaltar la diferencia existente entre el apartado anterior y el presente.

Torns (2011) afirma que parte de estos trabajos son impulsados por las instituciones y las propias empresas con el fin de promover la compatibilización de los dominios. La autora crítica el mensaje excesivamente positivo que presentan, así como los puntos principales que destacan. El primero, que las mujeres siguen siendo productivas pese a conciliar (Bloom, Kretschmer y Van Reenen, 2006); y el segundo, que las políticas organizativas y de recursos humanos en materia de conciliación provocan fidelización de los empleados que se convierte en valor añadido para las empresas (Chinchilla y Poelmans, 2005).

En Albert-López-Ibor et al. (2010) los autores repasan la literatura e identifican hasta tres términos para identificar empresas con políticas que incentivan la conciliación. En primer lugar hablan de las **empresas flexibles** (Galinsky, Bond, y Sakay, 2008a; Galinsky, Eby, y Peer, 2008b; Luis-Carnicer, Martínez-Sánchez, Pérez-Pérez y Vela-Jiménez, 2002). En segundo lugar de las **empresas familiarmente responsables** (Chinchilla, 2008; Chinchilla-Albiol y León-Llorente, 2007; Chinchilla, Poelmans, García-Lombardía y López, 2005). En tercer lugar las empresas con un entorno de trabajo favorable con la familia, lo que en términos anglosajones se denomina "**family-friendly work place**" (OCDE, 2007).

##### 4.1 La flexibilidad laboral y la conciliación

La crisis de los 70 puso de relieve el agotamiento del modelo *fordista*. Las empresas tuvieron que reorganizarse y encontrar un nuevo modelo de producción. Empezó así el proceso de externalización y subcontratación que permitía mejorar la relación entre calidad/precio. Las grandes empresas multinacionales lideraron este cambio instaurando un nuevo modelo: *postfordismo* o *especialización flexible* (Torrent y Ficapal, 2009). Algunos estudios indican que el incremento de mujeres casadas en el mercado laboral de los países de la OCDE durante las

décadas de los 70 y 80 fue motivado por la expansión del sector servicios (tradicionalmente un sector más feminizado) y por las medidas de flexibilidad que incluían ocupaciones a tiempo parcial, más atractivos para las mujeres que todavía asumían con las actividades familiares (Carnoy y Gorg, 1996).

La “flexibilidad temporal” es un tema ampliamente estudiado en la literatura. Para Lozares y Verd (2004) las organizaciones pueden seguir distintos modelos de organización en función del tiempo. En primer lugar habría la *organización temporal estándar*, que sigue un modelo de producción *taylorista* y por tanto un modelo del tiempo clásico; en segundo lugar habría la *organización temporal de la flexibilidad empresarial*, que se basa en adaptar los tiempos totalmente a las necesidades de producción de la empresa; y en tercer lugar la *organización temporal de la flexibilidad de o para la vida*, basada en que el propio empleado gestiona los tiempos para adaptar el trabajo\* a sus actividades vitales bien sean el estudio o el cuidado de las personas.

La existencia de una relación positiva entre flexibilidad y empleo femenino es compartida por varios autores (Castaño, 2002; Castells, 2003b; Susser, 1997). Para algunos la posibilidad de entrar y salir del mercado laboral convierte a la mujer en una candidata idónea para la nueva economía (Duffy y Pupo, 1992; Thurman y Trah, 1990). Este hecho sería tanto el resultado como la consecuencia de conservar (todavía) el rol de las actividades familiares y considerar sus ingresos como complementarios al del marido (Michelson, 1985).

A los cambios económicos, hay que sumar también el cambio social producido por la extensión del divorcio (Cherlin, 1981; Castaño, 2002<sup>69</sup>) y el aumento de las familias monoparentales (Castells, 2003b) que convierte el trabajo\* para las mujeres en una obligación en lugar de una opción.

Por lo tanto, según algunos autores se produce una progresiva debilidad del control del hombre hacia lo económico y moral en la unidad familiar (Millett, 2010; Mitchel, 1971). Para otros es la revelación de los hombres contra un sistema que les obligaba a trabajar para repartir sus ganancias entre la entidad familiar (Ehrenreich, 1983). Sea de uno u otro modo, los países desarrollados, experimentan un cambio social que rompe con la familia patriarcal dando origen a la *crisis del patriarcado* (Castells, 2003b).

La actual literatura de la *responsabilidad social corporativa* (RSC) pretende que la empresa asuma su responsabilidad ética con sus empleados. Pese a que la empresa sea una institución económica cuyo objetivo sea maximizar la eficiencia del sistema; la empresa tiene más vertientes, como un lado social, cultural, ético y político entre otros (Lozano, 2000). Por lo tanto, la maximización de la eficiencia debería ser el óptimo absoluto de todos esos elementos (Argandoña, 2005). De ello se desprende, que si las prácticas empleadas por una organización

---

<sup>69</sup> Castaño (2002) habla de los resultados de un estudio realizado por la Universidad de México donde las mujeres casadas trabajaban en mayor número y más horas no solamente para aumentar los ingresos de la unidad familiar sino para protegerse en caso de divorcio.

maximizan sus resultados pero para ello repercuten negativamente en la sociedad, entonces la empresa no tiene un comportamiento social adecuado. La necesidad de la RSC parte de que los contratos entre todas las partes (empresa, empleados, estado, etc.) no son completos (Bradley, Schipiani, Sundaram y Walsh, 1999; Brickley, Zimmerman, Smith y Zimmerman, 2000).

En el ámbito empresarial, la mayoría de las organizaciones no disponen de prácticas de conciliación propias que añadan valor a las reguladas (Mañas-Alcón y Garrido-Yserte, 2009). En el artículo de Luis-Carnicer, et al. (2002), aquellas organizaciones que sí disponen de políticas, éstas se basan principalmente en *prácticas de flexibilidad* y *prácticas familiarmente responsables*. Las prácticas de flexibilidad se entienden como aquellas medidas que facilitan de manera temporal y espacial atender sus responsabilidades familiares; y las *prácticas familiares responsables* aquellas prestaciones de servicios y/o financiación que la empresa pone a disposición del trabajador para el cuidado de hijos o personas dependientes. Los perfiles de las empresas que presentan estas medidas de conciliación son empresas grandes, privadas y con alta presencia femenina versus a las pequeñas, públicas y con menor presencia femenina. A nivel del tipo de empleado también hay diferencias, es decir, las políticas se ofrecen a los empleados de la propia empresa (según los autores, *núcleo*) mientras que no se ofrecen a los empleados externos o de otros proveedores (según los autores, *periferia*).

Las reticencias que algunos empleados tienen para acogerse a este tipo de medidas vendría dada por la creencia que acogerse a estos tipos de medidas demuestra una falta de compromiso con el trabajo y la empresa (Luis-Carnicer et al., 2002). El *compromiso organizacional* ha sido ampliamente estudiado y se han establecido diferentes tipos. En primer lugar habría el *compromiso actitudinal*, los empleados con este nivel tienen fuertes convicciones con la organización y aceptan los objetivos, están dispuestos a realizar esfuerzo en beneficio de la empresa y presentan altos deseos de mantenerse a ella. En segundo lugar existe el *compromiso de continuidad*, los empleados en este nivel se mantienen en la organización porque han evaluado lo que perderían si dejaran de estar en la organización. En tercer lugar aparece el *compromiso calculativo*, en este caso el individuo se mantiene porque ha calculado los costes que tendría abandonar la organización. Y en cuarto lugar el *compromiso normativo*, el empleado simplemente mantiene un sentimiento de obligación de permanecer en la organización (Bayona-Sáez, Salomé-Goñi y Madorrán-García, 2000).

Por lo tanto, el empleado que se acogiera a las políticas de conciliación asume que la organización le cataloga con un *compromiso normativo* y por tanto su carrera profesional se vería penalizada. Esta visión ha sido confirmada en varios estudios (Hoschschild, 1997). También se observan diferencias entre quienes se acogen a las medidas siendo las personas con hijos y las mujeres las que suelen emplearlos (Luis-Carnicer et al., 2002).

Brullet, en su trabajo sobre las medidas políticas fomentadas por la Unión Europea para ayudar con la conciliación, manifiesta de manera clara las dos caras de la flexibilización: la del

empleado, cuyo objetivo es realizar la tareas de conciliación de ambos dominios; y la de la empresa, cuyo objetivo es satisfacer sus necesidades productivas. Como bien indica la autora:

El que és fonamental és no confondre allò que s'entén per flexibilitat quan es parla de conciliació ocupació-família. En efecte, des d'una mirada progressista es parla de flexibilitat per poder facilitar que unes persones es puguin ocupar de si mateixes i d'altres en determinats moments de la seva vida, sense penalitzacions laborals (per tant, és una perspectiva que busca propiciar, mantenir i millorar la qualitat de vida de les persones i les solidaritats familiars i entre individus); però a les nostres societats també es parla de flexibilitzar el mercat de treball, en el sentit de la seva desregulació, perquè les empreses i no pas les famílies, en funció de les seves necessitats, puguin decidir quan i com organitzen els temps i les condicions laborals dels seus treballadors. (Brullet, 2000, p. 177-178)

La autora alerta del problema que supone fomentar ciertas medidas organizativas precarias con la excusa de fomentar la conciliación: "Avui, en un marc de forta precarietat de les condicions laborals, cal estar alerta a promoure més treball precari i mal pagat justificat sota mesures de conciliació ocupació-família" (Brullet, 2000, p. 178).

Sea por la conciliación, por la situación económica o por un cambio en el pensamiento, algunos autores ven una tendencia positiva en las mujeres a no renunciar ni a la maternidad ni al desarrollo de la actividad laboral<sup>70</sup>. Las mujeres serian conscientes que no es necesario renunciar a la maternidad por la actividad laboral y menos en las circunstancias de flexibilidad laboral actuales (Gigarini, 2006). Aunque otras autoras reclaman algo más allá de la maternidad, que la maternidad no haga renunciar a la carrera profesional (Sandberg, 2013).

La situación económica y laboral en términos generales son elementos decisivos para esa determinación. Algunos estudios evidencian cómo la propia evolución del mercado laboral y la sociedad modifican la relación que la mujer establece entre su dominio laboral y su dominio familiar/personal. Ejemplo de ello es el trabajo\* sobre mujeres ingenieras pertenecientes a tres generaciones distintas (López-Sáez, Lisbona y Sáinz, 2004).

#### 4.2 El impacto del cambio tecnológico en los dominios

De la revisión anterior se desprende la necesidad de mejorar la conciliación a través de mecanismos impulsados por las propias organizaciones. Algunas empresas entienden estas medidas como una responsabilidad que tienen con la sociedad, de ahí que la conciliación aparezca dentro de sus programas de "responsabilidad social corporativa". Aún y así, algunos autores manifiestan sus dudas con los motivos reales que impulsan a las empresas a determinadas medidas (Brullet, 2000; Torns, 2011). El nuevo modelo organizacional de

---

<sup>70</sup> La autora lo denomina "el doble sí" (Gigarini, 2006).

empresa red y la actual sociedad del conocimiento son cuestionadas por su neutralidad en materia de conciliación.

Entre la amplia literatura, dos teorías opuestas sobresalen al intentar explicar los efectos que los cambios tecnológicos producen en los puestos de trabajo\*. La primera corresponde a la teoría neoclásica o teoría optimista de la compensación. Su visión macroeconómica considera la tecnología como un proceso. En ella el cambio tecnológico genera desempleo a corto plazo pero tiene efectos compensatorios a medio y largo plazo<sup>71</sup> debido a la creación de nuevas actividades económicas y a la mejora de las existentes. La segunda corresponde con la teoría *shumpeteriana* o teoría pesimista de la compensación. Su visión se ciñe a las ramas industriales y considera la tecnología como un producto. En una primera fase de introducción de la innovación del producto, se genera empleo cualificado. En la siguiente fase de difusión, el producto se estandariza y se crea un empleo menos cualificado. Finalmente, se alcanza una fase de saturación del mercado, y por consiguiente, el cambio tecnológico es un instrumento para el proceso de reducir costes y empleo (Castaño, 1994).

Para Torrent-Sellens (2008) existen evidencias empíricas que corroboran un efecto positivo a largo plazo. En primer lugar, desde la segunda revolución industrial, el crecimiento y desarrollo económico han sido posibles gracias al progreso tecnológico; y no ha habido ahorros masivos de empleo (OCDE, 1998). En segundo lugar, se ha producido un aumento de la productividad y de los puestos de trabajo\* (tanto en EUA como Europa) en parte producida por la aparición de las TIC y su rápida difusión (Jorgenson Lo y Stiroh, 2005). En tercer lugar, existen diversos trabajos empíricos que relacionan el progreso tecnológico con un crecimiento de la ocupación y del trabajo\* cualificado (Bresnahan, Bresnahan, Brynjolfsson y Hitt, 2002; Greenan, Horty y Mairesse, 2002; Van Reenen, 1997). Pese a los síntomas positivos observados, el autor manifiesta que la relación entre tecnología y trabajo\* es demasiado compleja para posicionarse en una única línea.

Para Castaño (1994), el cambio tecnológico a largo plazo aumenta el potencial productivo con todo lo que ello conlleva (mejora de salarios, del bienestar, etc.) Aún y así, la relación entre tecnología y empleo puede ser más o menos dolorosa en función de si predominan los efectos positivos de la compensación o los negativos. Estos efectos estarán directamente relacionados con el nivel tecnológico de cada sector.

La OCDE<sup>72</sup> clasifica las ramas productivas según su intensidad tecnológica en *alta*, *media* y *débil*. Siguiendo esta base, diversos trabajos (Díaz-Chao, 2008; Díaz-Chao y Torrent-Sellens, 2008) clasifican las empresas en *innovadoras*, *seguidoras* y *no innovadoras* según su capacidad para introducir la tecnología en su organización. Según esta clasificación, ante un cambio tecnológico, las empresas líderes en innovación experimentarían un incremento de su

<sup>71</sup> Su base empírica se fundamenta en el periodo después de la segunda guerra mundial hasta el inicio de la década de los setenta (Torrent-Sellens, 2008).

<sup>72</sup> Entregas anuales publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Perspectivas del empleo*.



cuota de mercado y su ocupación (Vivarelli y Pianta, 2000)<sup>73</sup>; las empresas seguidoras experimentarían un proceso ahorrador de trabajo\* relacionado con su pérdida de cuota de mercado y finalmente las empresas no innovadoras podrían llegar a ser expulsadas del mercado<sup>74</sup>. Siguiendo una visión neoclásica, no habría una destrucción del empleo en términos absolutos pero sí un trasvase de éste entre sectores<sup>75</sup>. Por lo tanto, el problema residiría en las competencias de los empleados. Es decir, la necesidad del cambio pone al descubierto un desfase entre la cualificación de los trabajadores y las nuevas ocupaciones que es necesario resolver (Castaño, 1994).

Se conoce como *cambio tecnológico sesgado de habilidades* (SBTC, *Skill Biased Technical Change*) al proceso que se inicia por un cambio tecnológico y que genera trabajadores más formados y con mejores competencias. Cuando el cambio tecnológico corresponde a las TIC el fenómeno se denomina e-SBTC (Torrent-Sellens, 2008). Para Ficapal-Cusí (2008) se produce un proceso de retroalimentación entre el cambio tecnológico y el cambio organizativo.

Revisando la literatura de los cambios de competencia debidos a las TIC, se observa que dichas tecnologías suelen utilizarse mayoritariamente por empleados con más capacidades (Chennells y Van Reenen, 1999, 2002; Shaw, 2002). Otros autores han hallado fuertes dependencias entre el uso de las TIC, el incremento de la demanda de trabajo\* cualificado y cambios en los requisitos sobre las capacidades de los trabajadores (Bresnahan et al., 2002; Heckman, 2004; López-Bassols, 2002). Finalmente, algunos estudios muestran como el uso de ordenadores en el ámbito laboral sustituye el trabajo\* basado en tareas cognitivas y manuales realizadas a través de procesos explícitos; y como se genera un trabajo\* más relacionado con la resolución de problemas no rutinarios y comunicaciones complejas (Autor, Levy y Murnane, 2003). Por lo tanto, se puede concluir que las TIC en el trabajo\* han aumentado el grado de autonomía y responsabilidad requerida por el empleado, produciendo una eliminación de los niveles jerárquicos (Castaño, Caprile e Iglesias, 2008; Gareis, 2001; Sennet, 2000; Osterman, 2000).

Para Golden y Geisler (2007), las TIC han permitido independizar el tiempo y el espacio de la actividad laboral convirtiendo a las TIC en un instrumento imprescindible que es visto como un “un compañero constante”. Para Gephart (2002) las TIC crean un nuevo “lugar de trabajo\*” dado que permite a los empleados estar conectados a su puesto de trabajo\* más allá de las fronteras físicas (tiempo y espacio). Por lo tanto, la posibilidad de estar conectado más allá del tiempo y el espacio tradicional permite resolver los problemas a medida que estos van surgiendo aumentando así la productividad y la satisfacción por el trabajo\* (Diaz, Chiaburu, Zimmerman y Boswell, 2012). Fenner y Renn (2004) encuentran evidencias que los empleados con alta implicación con su trabajo\* estarían dispuestos a alargar su jornada laboral a través

<sup>73</sup> Los estudios de Vivarelli y Pianta (2000) confirman la relación positiva entre tecnología y ocupación en las empresas innovadoras. Pero no encuentran esta relación positiva en las empresas no innovadoras.

<sup>74</sup> Los autores indican que no se han encontrado evidencias concluyentes con respecto a este punto.

<sup>75</sup> Las investigaciones de Castells (2003b), Collechta y Papachonstanstinou (1996) y Silvestri (1997) demuestran que en los países de la OCDE el empleo primario se ha reducido de manera continua, que el empleo industrial de fabricación se reduce de manera lenta y que el sector servicios es el que crece y absorbe ese empleo.



del uso de las TIC. Puede aventurarse que la incorporación de las TIC en la actividad laboral no es neutral en la relación trabajo\* y familia.

Aún y así, los efectos del cambio tecnológico también tienen su vertiente menos positiva. Para (Castaño e Iglesias, 2008) las TIC con su corto ciclo de vida debido a la propia innovación provocan que la cualificación del empleado quede obsoleta en breve. Por lo tanto, las TIC no tienen porque generar empleos más estables. Este hecho obligaría a un constante reciclaje por parte del trabajador a través del *e-learning* (por ejemplo) con grandes costes tanto para el empleado como para la empresa. Por lo tanto, las organizaciones optarían por métodos externos (*outsourcing, offshoring, etc.*) para conseguir a los profesionales más capacitados y con menor coste de manera continua (Benería, 2001; Ducatel y Burgelman, 1999;). Finalmente, otros autores ponen de manifiesto como algunos grupos de población sufren una descualificación del trabajo\* (Greenaway y Nelson, 2001). Para Castaño (2002) se produce una *polarización de la estructura ocupacional*. Se observan crecimientos tanto en los empleos de baja como de alta cualificación. Para los de baja cualificación su aumento se centra en ocupaciones relacionadas con las TIC<sup>76</sup> y otras no relacionadas<sup>77</sup> como hostelería, servicios personales y comercio. Para los de alta cualificación estos crecen tanto en servicios dedicados al cuidado de personas, servicios de empresas, servicios sociales o empleos en la industria<sup>78</sup>. También suben las ocupaciones intensivas en información como directivos, profesionales y técnicos (Castaño et al., 2002).

Numerosos trabajos ponen el énfasis en buscar los efectos positivos y negativos del uso de las TIC entre relación trabajo\*-familia (Díaz et al., 2012). El “efecto correa” que se caracteriza por tener a los empleados sujetos a las necesidades del trabajo\*, correspondería a una efecto negativo (Day, Scott y Kelloway, 2010; Macik-Frey, Quick y Nelson, 2007). Mientras que una mayor autonomía, control y productividad por parte de los trabajadores sobre sus tareas son ejemplos de los efectos positivos hallados en otros estudios (Boswell y Olson-Buchanan, 2007; Nansen et al., 2010; O’Driscoll et al. 2010).

Otros estudios resaltan como las TIC tienden a difuminar la separación entre los dominios de vida y trabajo\* (Batt y Valcour, 2003; Boswell y Olson-Buchanan, 2007; Chesley, Moen y Shore, 2003; Fenner y Renn 2004; Valcour y Hunter, 2005;). Para algunos autores la facilidad en el uso de las TIC debido la falta de barreras temporales y espaciales, es lo que contribuye a dificultar la separación entre la vida laboral y familiar (Macik-Frey et al., 2007). Para otros es la capacidad de interrumpir y distraer lo que convierte a las TIC en herramientas ideales en gastar tiempo de un dominio en el otro (Boswell y Olson-Buchanan, 2007).

<sup>76</sup> La autora pone como ejemplo cajeros de supermercado.

<sup>77</sup> Castells (2003a) indica que no todos los empleos nuevos que se generen tienen porque estar relacionados con el proceso de información.

<sup>78</sup> Según la autora los empleos de la industria presentan un comportamiento distinto. En términos generales, el empleo en la industria se reduce pero respecto a los empleos cualificados estos en concreto aumentan. Consultar (Collecchia y Papaconstantinou, 1996).

En los últimos estudios sobre dispositivos móviles inteligentes se hallan evidencias de las ventajas y desventajas de su uso, como de la intrusión que provoca el dominio del trabajo\* en el dominio familiar. Su uso (Blackberry, Smartphones, Iphones, etc.) ha aumentado como consecuencia del incremento de trabajo\* no tradicional ofrecido por las empresas (Matusk y Mickel, 2011). Pese a que las investigaciones sobre estas tecnologías siguen siendo limitadas entre las ventajas de su uso se encuentran: la capacidad de estar conectado y el control individual del que dispone el trabajador aumentando los efectos positivos sobre el estrés y la ansiedad; la capacidad de mantener las conexiones con la familia y los amigos; el aumento de eficiencia por poder responder más rápido a los correos y hacerlo durante todo el día, y la mejora en el control del flujo de información e interrupciones electrónicas (Mazmannia, Orlikowski y Yates, 2005). Entre las desventajas destacan: la aparición del conflicto trabajo\*-vida debido al uso de la tecnología después del trabajo\*; la generación de expectativas hacia la empresa respecto a la capacidad de respuesta y disponibilidad del empleado y los comportamientos de “checking” constante de los dispositivos que conducen a problemas de conciliación entre trabajo\*-vida (Orlikowski, 2007).

Un punto clave es cómo identificar el cambio que se produce en la relación trabajo\* y familia debido al uso de las TIC. Son varios los trabajos que ponen de relieve la importancia de estudiar los conflictos trabajo y familia tanto a través del propio empleado como de personas de su alrededor (Fortner, Crouter y McHale, 2004; Grandey, Cordiero y Crouter 2005). Su fundamento reside en que el trabajador puede alterar su percepción del conflicto debido al provecho que puede sacar del mismo (por ejemplo, una recompensa económica debido a un esfuerzo extraordinario) (Brett y Sthoh, 2003). El trabajo de Boswell y Olson-Buchanan (2007) en base a la teoría del borde y la permeabilidad de los dominios revisa en qué grado el uso de las TIC fuera de horas del trabajo\* (tiempo suplementario, Fenner y Renn 2004) contribuye al conflicto entre trabajo\* y familia tanto desde la percepción del empleado como de personas de su entorno. También se han establecido evidencias entre las TIC como origen de tensión, estrés y reducción del bienestar (Day et al. 2010). Se puede concluir, que las TIC han revolucionado la manera, el lugar, el momento y el volumen de tiempo que dedican los empleados a su trabajo\* (Boswell y Olson-Buchanan, 2007; Matusik y Mickel, 2011; Valcour y Hunter, 2005

### 4.3 Revisión de los trabajos de conciliación bajo perspectiva corporativista

En la siguiente tabla se encuentra una selección de los trabajos más destacados. Se identifican a través el autor y el año de publicación (en orden descendiente):

<b>Tabla II.9 Estudios de conciliación con perspectiva corporativista</b>			
<b>Autores/Año</b>	<b>Tema y ámbito de estudio</b>	<b>Principales conclusiones</b>	<b>Concepto Clave</b>
Biedma-Ferrer y Medina-Garrido (2014)	Estudio de revisión de la literatura en el marco de la conciliación.	Los autores crean un modelo teórico integrador pasado en las siguientes premisas que han encontrado en los estudios. Relación positiva entre: Conciliación y satisfacción laboral. Conciliación y motivación. Conciliación y desempeño laboral. Relación negativa entre: Conciliación y estrés laboral. Conciliación y absentismo. Conciliación y abandono organizacional.	Satisfacción Laboral Motivación Absentismo Desempeño
Rhnima y Núñez Grapain (2014)	Estudio sobre los modelos de apoyo social como factor regulador del conflicto entre el empleo y la familia. Análisis de relación causal  536 participantes del sector industrial	Se evalúan tres fuentes de apoyo: -La organización -El supervisor inmediato -El cónyuge →El estrés es el principal factor del conflicto Principales conclusiones: ▪ La empresa ofrece un soporte evaluativo que puede atenuar el conflicto. ▪ El superior inmediato es capaz de reducir los horarios laborales no habituales y facilitar la articulación entre los dominios. ▪ El cónyuge aporta un apoyo informal que reduce la inseguridad ante la pérdida del empleo.	Apoyo del supervisión y de la organización
Pasamar y Valle (2011a)	Estudio de las principales medidas de conciliación ofrecidas por las empresas españolas. Análisis descriptivo.  146 empresa españolas →86 del sector de la industria de la alimentación →60 empresas informáticas	Las medidas menos usadas son: ▪ La extensión del tiempo de vacaciones sin remunerar (12,50%), ▪ el descanso profesional (33,30%), ▪ y la extensión de excedencias para cuidado de hijos (39,40%).  Las medidas de conciliación son: ▪ no se adaptan al sistema de su trabajo* (4,47%), ▪ o son difíciles de implantar (4,46%).	Empresas españolas Medidas conciliadoras
Valcour et al. (2011)	Estudio de la percepción de los empleados a como la organización les apoya al WLB Análisis de relación causal	Se encuentra una relación entre más demandas de horas en el puesto de trabajo y una sobrecarga de las tareas con una reducción de la percepción de apoyo. Se encuentra una relación entre medidas puestas por la empresa y percepción de apoyo. Entre las medidas ofrecidas por la empresa se encuentran: -seguridad en el empleo, -flexibilidad, -apoyo del supervisor. Los resultados obtenidos: ▪ La seguridad del empleo se asocia de manera positiva con la percepción de apoyo de la vida laboral de la organización. ▪ El apoyo del grupo de trabajo se asocia de manera positiva con la percepción de apoyo de la vida laboral de la organización.	Flexibilidad Supervisor Seguridad

Fuente: Elaboración propia



## Capítulo III: Preguntas, hipótesis y objetivos

*“Las preguntas nos lanzan a la piscina, pero lo importante es saber nadar, es decir, intentar sobrevivir a ellas contestándolas”.*  
José Antonio Marina, Las culturas fracasadas

La falta de consenso en la definición de conciliación debido a la exigencia o no-exigencia de igualdad de género hace cuestionarse si la satisfacción es un indicador adecuado desde el cual centrar el estudio. Pese a las reticencias iniciales, la satisfacción es entendida como un rasgo característico de las sociedades del bienestar, y es necesaria elevarla a la misma categoría que el estudio de otro tipo de satisfacciones con más años de trayectoria como son la satisfacción laboral o la satisfacción con la vida.

Por esos motivos, se justifica su análisis y se plantean una serie de preguntas. Tal y como otros estudios ya hicieron con las satisfacciones de otros dominios, será necesario preguntarse cuáles son los determinantes de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar. Aún y así, la revisión realizada a lo largo del marco teórico ha hecho evidente que el género, así como la intensidad de las demandas de cuidado, deben constituir categorías de análisis para determinar si existen diferencias en los resultados. Finalmente, el marco actual de la sociedad del conocimiento, que transforma las ocupaciones, los perfiles de los empleados y según algunas obras, ya han evidenciado el conflicto entre los dominios, también deben ser considerados. Por lo tanto las preguntas a responder son:

- ¿Cuáles son los determinantes de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar?
  - ❖ ¿Existen diferencias en función del género para esos determinantes?
  - ❖ ¿Existen diferencias en función de la intensidad de cuidados?
- ¿Cómo se comporta la satisfacción con la conciliación en la sociedad del conocimiento?
  - ❖ ¿Existe una relación positiva entre la satisfacción con la conciliación y la sociedad del conocimiento que potencia una visión optimista?
  - ❖ O por el contrario, ¿existe una relación negativa entre la satisfacción con la conciliación y la sociedad del conocimiento que contribuiría a una visión pesimista?

A partir de las preguntas, se puede afirmar, que dicho trabajo de investigación persigue un triple objetivo: primero, determinar los factores que contribuyen a la satisfacción con la conciliación del dominio laboral y familiar; segundo, determinar si existen diferencias en la

explicación de la satisfacción con la conciliación en función del género y de la intensidad de cuidados; y tercero, evaluar si las características de la sociedad del conocimiento inciden en esos determinantes de manera positiva generando un efecto potenciador de la satisfacción, lo que constituiría una visión optimista, o por el contrario, de manera negativa produciendo así un efecto atenuador de la misma lo que constituiría una visión pesimista.

Para alcanzar estos objetivos se plantean doce hipótesis a través de las cuales se intentará dar respuesta a las preguntas planteadas. Se parte de hipótesis de aspectos más amplios, para poco a poco, ir pasando a cuestiones más concretas que permitan entrar en detalles concretos.

A través de los estudios del marco teórico se ha comprobado que la satisfacción se explica a través de otras satisfacciones, y que la conciliación tiene una fuerte dependencia temporal, por ese motivo se plantea como primera hipótesis:

**Hipótesis 1:** La satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar se explica a través de la satisfacción laboral, de la satisfacción con la vida y de los usos del tiempo

El conflicto entre los dominios, así como la influencia de un dominio sobre el otro son ampliamente estudiados en la literatura. Actualmente los debates hacia el equilibrio o el enriquecimiento quieren potenciar la parte más positiva, son muchos los estudios que evidencian los efectos negativos que genera el dominio laboral sobre el familiar (estrés, influencia del cambio de trabajo, etc.) Por lo tanto, se establece como segunda hipótesis:

**Hipótesis 2:** Las variables del dominio familiar y personal ejercen una aportación más positiva sobre la satisfacción con la conciliación que las variables del dominio laboral.

Algunos trabajos empíricos han dejado entrever que el estudio de la conciliación en las mujeres resulta más complejo. Se plantea por tanto:

**Hipótesis 3:** El modelo que explica la satisfacción con la conciliación en las mujeres incorpora más dimensiones que el modelo explicativo de los hombres.

Existen trabajos contradictorios entre las demandas familiares y sus efectos en la conciliación y la satisfacción. Algunos trabajos consideran que fomentan el conflicto, mientras que otros afirman que aumenta la satisfacción. En este caso se ha planteado la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 4:** El dominio personal contribuye en mayor grado a la satisfacción con la conciliación en las personas con intensidad baja de cuidados que en las personas con intensidad alta.

El discurso insiste mucho sobre los efectos del tiempo en la vida de las mujeres, por ese motivo se ha decidido plantear la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 5:** La *gestión del tiempo laboral* produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre las mujeres con intensidad alta y baja en cuidados.

A través de la literatura del conocimiento, a lo largo de los años, se ha trabajado ampliamente en los perfiles orientados y no orientados. Siguiendo una visión optimista de los perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento se plantean las siguientes dos hipótesis:

**Hipótesis 6:** La *satisfacción con la vida personal* produce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.

**Hipótesis 7:** La *satisfacción con la vida personal* produce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.

Siguiendo con la línea de los efectos de la variable del tiempo del discurso feminista y uniéndola a la sociedad del conocimiento se decide revisar cuales son los efectos a través de las siguientes dos hipótesis:

**Hipótesis 8:** La *satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos* produce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con alta intensidad de cuidados con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.

**Hipótesis 9:** La *satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos* produce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con alta intensidad de cuidados con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.

Aunque el estudio se centre principalmente bajo la perspectiva de género y sobre las mujeres, es necesario comprobar si los efectos sobre los hombres son los mismos o por el contrario, hay diferencias de género. Para ello, se elabora la siguiente hipótesis en contraposición a la hipótesis 5 planteada para el estudio de las mujeres.

**Hipótesis 10:** La *gestión del tiempo laboral* no produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre los hombres con intensidad alta y baja en cuidados.

Finalmente, para trabajar un poco más en el campo del ámbito masculino se cuestionan las últimas dos hipótesis de la investigación.

**Hipótesis 11:** La *calidad intrínseca del trabajo*\* ejerce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en los hombres con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.

**Hipótesis 12:** La *calidad intrínseca del trabajo*\* ejerce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en los hombres con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.



## Capítulo IV: Diseño metodológico

*“Hay fenómenos que se ven con claridad, pero que no sabemos cómo pensar. Entonces tanteamos diferentes enfoques, distintos lenguajes, para ver cuál de ellos es más eficaz.”*  
*Ética para náufragos, José Antonio Marina*

Dicho proyecto de investigación nació como resultado de la curiosidad del entorno laboral de la propia doctoranda y de las personas de su alrededor. La filosofía clásica ya reconocía que el conocimiento nace del asombro. Murillo (2007) narra el asombro que experimentó, mientras trabajaba en la elaboración de uno de sus libros, al descubrir que las mujeres definían su vida privada en relación al cuidado y a la atención hacia los demás. De modo parecido, la doctoranda iba descubriendo características de la sociedad del conocimiento impregnando cada vez más su alrededor: orientación al servicio, teletrabajo, requerimientos de flexibilidad laboral y disponibilidad 24x7, elevada “externalización” para reducir costes, implantación de nuevos modelos organizacionales como la “flexible firm”, aumento de la especialización hasta llegar a la expulsión del trabajador una vez finalizado el ciclo tecnológico,... Respecto a las mujeres, éstas seguían siendo minoría en puestos técnicos y de dirección. Había una concentración de mujeres en puestos administrativos, y aquellas que eran directivas tenían mayoritariamente formación en ciencias sociales, mientras que los hombres tenían formación técnica. La maternidad y la paternidad parecían abordarse de manera distinta. Conciliación y reducción de jornada se asociaban. Ésta última era más común en las mujeres, como algo “natural” tras la recuperación del parto. En los últimos años parecía que los hombres también se acogían a ella, sin saber si era debido a una mayor corresponsabilidad en la pareja o por los efectos de la crisis.

Tras estas rudas observaciones, se decidió emprender un proyecto de investigación de modo retrospectivo para determinar si la sociedad del conocimiento (cuyas características ya podían encontrarse en el mercado laboral español) era neutral con respecto a la conciliación, o por el contrario, tomaría algún tipo de posicionamiento: a favor, facilitándola y fomentándola; o en contra, dificultándola y volviendo a una especie de “nueva división sexual del trabajo de la sociedad del conocimiento”.

### 1. Proceso de Investigación

Una vez planteados los objetivos, preguntas e hipótesis (descritos en el capítulo 3) se procedió a diseñar el proceso de investigación. En la tabla IV.1 se listan los distintos pasos de la investigación por orden cronológico, así como las decisiones tomadas. Su detalle se desarrolla y justifica en los siguientes apartados.

Tabla IV.1 Pasos del proceso de investigación por orden cronológico		
PASO	DESCRIPCIÓN	DECISIÓN TOMADA
<b>Primero</b>	Elección de...	
	▪ ...el actor de la conciliación:	✓ El individuo.
	▪ ...la categoría de análisis:	✓ El género.
	▪ ...indicadores de conciliación:	✓ El tiempo y la satisfacción.
	▪ ...el análisis:	✓ Cuantitativo.
<b>Segundo</b>	Elección de la fuente de datos	✓ ECVT 2010.
<b>Tercero</b>	Modelo conceptual aplicado	✓ Elaboración propia a través de la revisión del marco teórico.
<b>Cuarto</b>	Elección de la perspectiva del análisis	✓ Las demandas del dominio familiar, subdominio de los cuidados según T <sup>a</sup> económica de los cuidados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta intensidad: más necesidades de cuidado a otros miembros de la familia residentes en el hogar.</li> <li>• Baja intensidad: menos necesidades de cuidado.</li> </ul>
<b>Quinto</b>	Elección de la muestra:	✓ Criterio de selección <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta intensidad: hijos menores de 15 años a cargo (con o sin personas dependientes).</li> <li>• Baja intensidad: sin hijos o con hijos mayores de 14 años y sin personas dependientes.</li> </ul>
		✓ Criterio de exclusión: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con solo dependientes.</li> </ul>
<b>Sexto</b>	Elección de la variable de estudio:	✓ La satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar (SCVLF).
	Modelos de predicción:	✓ 4 modelos en función del género y las demandas de los cuidados: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres con alta intensidad (MAI).</li> <li>• Mujeres con baja intensidad (MBI).</li> <li>• Hombres con alta intensidad (HAI).</li> <li>• Hombres con baja intensidad (HBI).</li> </ul>
	Variables moderadoras de la sociedad del conocimiento:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formación universitaria versus no-universitaria.</li> <li>○ Ocupación cualificada versus no-cualificada.</li> <li>○ Sector de actividad servicios versus industrial.</li> </ul>
<b>Séptimo</b>	Elección de los tratamientos estadísticos y técnicas multivariantes	✓ Análisis exploratorio de los datos.
		✓ Análisis de la dependencia para buscar asociaciones entre las variables: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablas de contingencia y Chi-cuadrado para variables categóricas.</li> <li>• Prueba no-paramétricas como alternativa a la prueba T de Student, concretamente la prueba U de Mann Whitney para variables ordinales.</li> <li>• Prueba T de Student para variables cuantitativas o U de Mann Whiney si no hay normalidad de los datos.</li> </ul>
		✓ Análisis de la interdependencia para reducir el número de variables: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis factorial.</li> </ul>
		✓ Técnica de predicción: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regresión logística.</li> </ul>
<b>Octavo</b>	Interpretación de los resultados	✓ Contraste con la literatura y validación de las hipótesis de estudio.

Fuente: Elaboración propia.

## 2. Descripción de los pasos de la investigación

### 2.1 Elección del actor, categoría analítica central e indicadores de la conciliación

#### 2.1.1 Actor: el individuo

El primer paso de la investigación consistió en elegir el actor principal del estudio y el o los indicador/es. Al revisar la literatura, no se encontró un indicador estandarizado y único que permitiera medir el grado de conciliación de la sociedad. Ya se observó que las definiciones de “conciliación” dependían de la intencionalidad que perseguía el autor del estudio. Por ejemplo [Greenhaus et al. \(2003\)](#) la definieron a través de la satisfacción; para [Voydanoff \(2005\)](#) era necesario identificar las demandas y los recursos; [Greenhaus y Allen](#) en 2006 añadieron a la satisfacción el concepto de prioridad; [Darcy et al. \(2012\)](#) y [McCarthy et al. \(2010\)](#) tomaron como protagonista a la empresa y a las medidas que ofrecía a los empleados; en cambio [Buxarrais-Estrada y Burguet-Arfelis \(2014\)](#) lo interpretaron a través de un conjunto de actitudes, destrezas, estrategias y valores que podían ser adquiridos. Era obvio suponer que construir un único indicador que satisficiera todas las definiciones sería empresa imposible.

La elección del actor resultó más sencilla que la del indicador. La literatura definía como actores de la conciliación al estado ([Albert-López-Ibor et al., 2010](#)), a la sociedad, a las empresas, a las familias y al propio individuo ([Chinchilla y Llorente, 2011](#)). Al revisar los distintos estudios se identificó cierta homogeneidad de los indicadores en función del actor. Por ejemplo, los trabajos cuyo eje principal era *el estado*, solían desarrollar su investigación en el en el plano legislativo y jurídico revisando las medidas conciliadoras, leyes y partidas presupuestarias así como sus efectos ([Guirao-Mirón, 2011a, 2011b](#); [Jubeto-Ruiz, 2014](#); [Quintanillo-Navarro, 2005](#)). Cuando el actor era la empresa, los indicadores predominantes eran las medidas conciliadoras ofrecidas por éstas ([Pasamar y Valle, 2011a](#)) así como las consecuencias de su uso. Destacan los trabajos que intentan medir las diferencias entre trabajar\* en empresas familiarmente responsables de las que no lo son ([Chinchilla et al., 2003](#)). Existe una amplia literatura generada por las propias empresas, por fundaciones y/o instituciones donde se recogen las “*best practices*” o los “modelos” sobre la conciliación corporativista, es decir, lo que se debería aplicar en materia de conciliación según sus criterios. Este tipo de estudios constituyen por un lado una herramienta de marketing y por el otro pretenden estandarizar un modelo de conciliación a seguir por la sociedad. Un ejemplo es el informe “Cómo conciliar vida laboral y vida familiar: Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa” realizado entre [Acción Empresarial y el Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile, con la colaboración de Santander Santiago \(2003\)](#). Otros estudios similares son: [López Álvarez y Carrillo Márquez \(2008\)](#) patrocinado por Fundación BBVA; [Fundación Universitaria San Pablo CEU \(2007\)](#) con otras instituciones del área metropolitana de Madrid.

Al revisar la bibliografía cuyo actor era el individuo (o por extensión la familia) se observó una mayor riqueza y posibilidades de estudio. Por ejemplo: estudios que identificaban las dificultades para conciliar (Marcerano Gutiérrez y West Montiel, 2009), estudios que buscaban modelos de familias así como sus estrategias conciliadoras (Moreno-Mínguez, 2011; Rodríguez-Menéndez y Peña-Calvo, 2009), estudios sobre las alteraciones en las tasas de fertilidad (Moreno-Mínguez, 2012), estudios sobre los cambios de rol en la maternidad y/o en la paternidad (Gómez y Martí, 2004), estudios sobre la satisfacción con la conciliación (González, Lapuerta, Martín-García y Seiz, 2014; Rico-Belda, 2012), entre muchos otros.

Debido a los objetivos y las preguntas planteadas al iniciar la investigación se determinó que el actor más adecuado para abordar el estudio sería el propio individuo.

### 2.1.2 Categoría analítica central: el género

Para Carrasco-Bengoa (2014) todo indicador social está sesgado por la manera en que se quiere medir el mundo, bien sea por la intencionalidad política (“*qué y para qué se quiere medir*”) como por el enfoque teórico “dar cuenta de la situación socioeconómica” (Carrasco-Bengoa, 2014: p. 101). En su trabajo sobre “*La falsa neutralidad de las estadísticas*” la autora se posiciona para reivindicar indicadores que persigan dos objetivos: la igualdad de derechos reales entre hombres y mujeres; y avanzar hacia la ruptura del modelo masculino. De esta manera denomina indicadores “*no androcéntricos*” aquellos que son más rupturistas y pretenden valorar las situaciones en función de la igualdad de los géneros.

Esta investigación, tal y como se ha descrito al iniciar el capítulo, nació con la intención de buscar respuestas a las diferencias observadas entre hombres y mujeres. Por lo tanto, el género constituirá la categoría central del análisis, estando alineado así con la teoría feminista (Carrasco-Bengoa, 2014; Pérez-Orozco, 2006).

### 2.1.3 Indicadores de la conciliación

Tal y como indica Duran (2011), “los indicadores no tienen sentido por sí mismos, sino por el papel que juegan en el marco de interpretación de una situación social” (Duran, 2011, p.5).

Para el discurso feminista, el estudio del tiempo<sup>79</sup> ha sido una de sus prioridades (Duprat, 2014; Duran, 2011). Dicho indicador permite cuantificar, y por tanto, contrastar el *trabajo no remunerado* (realizado en el dominio doméstico o de los cuidados), del *trabajo remunerado* (realizado en el mercado laboral). Para el feminismo de los años 70, a través de la cuantificación del trabajo no-remunerado, se podrían aflorar las diferencias entre géneros

<sup>79</sup> Por ejemplo, la autora manifiesta la importancia de la variable *tiempo* de la siguiente manera: “(...), el campo de acción de cada persona, su capacidad de desarrollar una vida satisfactoria estará muy condicionada por las posibilidades de gestión que disponga sobre la organización de su tiempo” (Carrasco-Bengoa, 2014, p. 109)

(Federici, 2013). Actualmente este planteamiento sigue siendo válido, y es uno de los mecanismos para continuar desarrollando las políticas en materia de igualdad de género y familia (Larrañaga-Sarriegui, 2014).

El tiempo puede entenderse como una dimensión con múltiples categorías. Hay indicadores del tiempo con una perspectiva cuantitativa, como por ejemplo, el número de horas que se dedica a una tarea concreta. También existen indicadores del tiempo con una perspectiva más cualitativa; como quién es el que realiza una tarea de manera prioritaria, o qué nivel de satisfacción se percibe por ese tiempo dedicado. Duran (2011) afirma que además de los *indicadores del individuo* también es necesario los *indicadores relacionales*, es decir, los que tienen en cuenta la distribución del tiempo dentro de un grupo.

Para Duprat (2014), el Consejo Superior de Estadística respaldaba el interés de obtener información cuantitativa del tiempo dedicado a las diferentes actividades domésticas a través de la Encuesta del Empleo del Tiempo (EET). Aunque para otras autoras, dicha encuesta no profundizaba lo suficiente en el dominio de los cuidados (Carrasco-Bengoia, 2014). La EET no es una encuesta periódica y por el momento solo se ha realizado dos veces, la primera en 2002/2003 y la otra en 2009/2010. Esta falta de constancia se ve desde el discurso feminista como una falta de compromiso e interés por parte de las instituciones por cuantificar el trabajo doméstico familiar (Carrasco-Bengoia, 2014). Por ese motivo, algunas organizaciones desarrollaron las “cuentas satélites” para cuantificar los sectores que quedan excluidos del Sistema de Cuentas Nacional (SCN) (Carrasco-Bengoia, 2014; Duprat, 2014). De hecho se usó la EET para realizar la Cuenta Satélite de Producción de los Hogares del año 2003 (Duprat, 2014). Aún y así, algunos autores han reclamado más seriedad en el desarrollo de la SCN, es decir, que se homogeneizara su elaboración y metodología entre los distintos países para facilitar una posterior comparativa a nivel internacional (Casero y Angulo, 2008). Destacar que en el plano nacional ya se hicieron propuestas de cómo elaborar una cuenta satélite de producción doméstica para recopilar la información necesaria para tomar decisiones alineadas con la igualdad de género (Carrasco y Serrano, 2007). De la propuesta de Carrasco y Serrano (2007) se destaca la advertencia que realizaron ante la dificultad de cuantificar el tiempo dedicado a las tareas del cuidado; siendo bajo su punto de vista la tarea de mayor peso en dicho ámbito<sup>80</sup>.

Otras encuestas, como la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>81</sup>, incluyen preguntas relacionadas con el tiempo desde dimensiones más cualitativas. Por ejemplo la Encuesta

---

<sup>80</sup> La autora indica:

“(…) el tiempo de cuidados es una de las componentes más importantes en el tiempo de producción doméstica, también normalmente se contabiliza el tiempo definido como actividad secundaria y se presenta de forma separada en tablas de tiempo. Incluso, en algún caso, se comienza a codificar el tiempo “disponible para cuidados”, es decir, aquel tiempo en que no se está realizando ninguna actividad concreta de cuidados, pero es necesaria la presencia de una persona adulta para “estar vigilante.”” (Carrasco-Bengoia, 2014, p. 17)

<sup>81</sup> Se destaca el informe de “Hombres y Mujeres en España, 2013”, apartado 5 “Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia” realizada a través de los datos del EPA de 2010.

Comunitaria de Fuerza de Trabajo (EFT)<sup>82</sup> del año 2005 tenía como objetivo de investigación la conciliación entre la vida laboral y la familiar. En este caso, no se realizaba una cuantificación del tiempo de cuidados pero sí que se analizaban otras dimensiones como por ejemplo: quién realizaba esta tarea principalmente cuando el encuestado estaba en su jornada laboral; en qué franjas horarias era más difícil llevar a cabo las tareas de cuidado; o identificando qué tipo de tiempo se usaba para realizar las tareas de cuidado (tiempo complementario a la actividad laboral, tiempo complementario a la actividad por haberse acogido a la jornada parcial para dicho propósito, o tiempo de permiso solicitado a la empresa para ese fin).

El informe elaborado por Eurofound (2007) también abordó la dimensión del tiempo a través del indicador de la *presión del tiempo* en el área del trabajo remunerado, en las relaciones con otras personas de la familia o en las relaciones fuera del ámbito familiar.

El Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del País Vasco en su informe longitudinal sobre medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de 2011 identificó qué tipo de medidas relacionadas con el tiempo y su distribución eran más valoradas por los trabajadores. Entre estas medidas destacaban el teletrabajo, la flexibilidad horaria, la jornada intensiva, la flexibilidad y el banco de horas (Gizarte Gaien Behatokiak, 2011).

En la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL) de 2010 realizada por Eustat, se abordó otra categoría cualitativa del tiempo como es la satisfacción. Para ello se realizaron una serie de preguntas sobre el grado de satisfacción que sentía el encuestado con el tiempo que dedicaba a los hijos menores de 15 años, a las personas dependientes y a la realización de las tareas del hogar; así como la satisfacción que sentía por el tiempo que dedicaba su pareja al hogar o la satisfacción por la propia vida personal fuera del trabajo\*.

El estudio con indicadores de satisfacción apareció a partir de la década de los 80 (Inga-Aranda y Vara-Horna, 2006; Campbell, 1981). Aunque el principal interés vino de la mano del indicador de la satisfacción laboral (SL); la relación que se halló entre el ámbito laboral con otros ámbitos dio pie al estudio de otras satisfacciones, como la satisfacción con la vida (SVP). En los últimos años, la satisfacción con la conciliación ha aparecido en la escena científica.

Es una práctica habitual que las encuestas incluyan preguntas con una doble perspectiva; por una parte se realiza una pregunta sobre un tema, y a continuación se solicita su satisfacción con respecto al indicador anterior. Por ejemplo, que se indique el salario neto y a continuación el nivel de satisfacción con la retribución percibida.

---

<sup>82</sup> La EFT se incluye a la EPA en los segundos trimestres y debe incluir preguntas relacionadas con el mercado laboral: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/modumeto05.pdf>

## 2.2 Elección de la fuente de datos: ECVT

Para realizar dicha investigación se optó por usar fuentes externas que permitieran satisfacer los objetivos planteados. Se estuvieron evaluando distintas fuentes como la Encuesta de Empleo del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) del [Ministerio de Trabajo e Inmigración \(2010\)](#), la encuesta de “La situación laboral, oportunitats i perspectives dels professionals de les TIC a Catalunya” de la Fundació Observatori per a la Societat de la Informació de Catalunya (FOBSIC). Tras una revisión detallada de los distintos cuestionarios y de sus variables se decidió seleccionar la ECVT y la encuesta del FOBSIC. Se contactó con las diversas organizaciones para la obtención de los microdatos. Lamentablemente no se obtuvieron los microdatos del FOBSIC debido al cierre de la institución a causa de los recortes gubernamentales. Sí pudo contarse con la serie de microdatos de la ECVT entre los años de su realización (1999-2010).

### 2.2.1 Evolución entre 1999 y 2010

La población de estudio de la ECVT realizada por el [Ministerio de Trabajo e Inmigración \(2010\)](#) a lo largo de los años 1999-2010 estaba circunscrita a hombres y mujeres del territorio español a excepción de las ciudades de Ceuta y Melilla, con una edad mínima de 16 años y que tuvieran residencia en una vivienda familiar ([Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010](#)). Su objetivo era caracterizar la calidad de vida de los encuestados a través del desarrollo de su actividad laboral. Al empleado se le preguntaba por una característica en concreto, por ejemplo el tipo de jornada laboral, y posteriormente se le interrogaba sobre la satisfacción que ésta le generaba. La encuesta también disponía de preguntas sobre las características socio demográficas del individuo (sexo, edad, nivel de estudios); así como algunas cuestiones referentes a la composición de la familia, la realización de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y el cuidado de las personas dependientes.

Tras una primera exploración se observó que el número de variables que caracterizaban el dominio laboral era mucho mayor que las que caracterizaban el dominio familiar. Este hecho era normal, puesto que respondía al propio objetivo de la encuesta, determinar la calidad de vida del empleado en función de su situación profesional principalmente.

En la tabla IV.2 se encuentra una relación de las variables clasificadas según su categoría. Entre las categorías del dominio laboral se encuentran variables referentes a la ocupación, a la organización del trabajo\*, al entorno laboral, a las relaciones laborales entre los trabajadores, al tiempo de trabajo\*, a la seguridad en el trabajo\*, a la formación continua, a la remuneración, a la movilidad y a la afiliación sindical.

<b>Tabla IV.2 Categorización de las variables</b>		
<b>Dominio</b>	<b>Categoría</b>	<b>Descripción y ejemplos</b>
Personal	Demográfica	VARIABLES relacionadas con las características intrínsecas del individuo: sexo, nivel de estudios, etc.
Laboral	Ocupación	VARIABLES relacionadas con la situación profesional, tipo de contrato, tipo de jornada laboral, tamaño de la empresa, etc.
	Organización del trabajo*	VARIABLES relacionadas en la manera en la que se organiza el trabajo* como si se trabaja en equipo, si se tienen subordinados a su cargo, el nivel de autonomía de las tareas realizadas, el nivel de estrés, etc.
	Entorno laboral	VARIABLES relacionadas sobre el sitio en el que se trabaja*, si se realiza parte de la jornada en el domicilio particular, el tipo de transporte que se usa para ir a trabajar*, etc.
	Relaciones Laborales	VARIABLES que miden el nivel de relación entre los empleados, entre empleados y subordinados, etc.
	Tiempo de trabajo*	VARIABLES relacionadas con el tiempo de la jornada que se realiza, si se trabaja* en festivos, la satisfacción con la flexibilidad del horario, etc.
	Seguridad en el trabajo*	VARIABLES relacionadas con el nivel de implementación de medidas de seguridad en el puesto de trabajo*, etc.
	Formación continua	VARIABLES relacionadas con el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo*, si se recibe formación desde su organización, etc.
	Remuneración	VARIABLES relacionadas con el nivel de ingresos, el tipo de retribución y si la empresa proporciona otros mecanismos de retribución distintas a la económica.
	Movilidad	VARIABLES relacionadas con los motivos que pueden inducir al empleado a cambiar de empleo.
Familia	Conciliadoras	VARIABLES relacionadas con el conocimiento de la actividad sindical y el grado de implicación en esas tareas por parte del entrevistado.
		VARIABLES relacionadas con la configuración de la familia, el tiempo que se dedica a las tareas del hogar y la satisfacción con el grado de conciliación.
Personal	Opinión	VARIABLES relacionadas con el nivel de satisfacción con su vida, vivienda, el tipo de trabajo* que desearía, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

La primera ECVT se realizó en 1999. Pero no es hasta 2001 cuando aparecen las primeras variables que identificaban el trabajo del dominio familiar. Con respecto a las tareas domésticas se preguntaba quién del hogar las realizaba y con qué intensidad hacía las siguientes actividades: cocinar, limpiar la casa, lavar la ropa y planchar, hacer la compra, reparaciones del hogar. También había una serie de preguntas con respecto a las tareas de los cuidados de los hijos, como quién cuidaba/jugaba con los hijos, los llevaba al médico, a la escuela o realizaba actividades extraescolares. Tanto las preguntas correspondientes a las tareas domésticas como las preguntas de las tareas de cuidado se encontraban bajo el mismo enunciado. Es necesario destacar que en 2001 y 2002 no había preguntas relacionadas con el cuidado de



personas mayores o dependientes. Además, todas las preguntas citadas anteriormente se enmarcaban bajo una sección titulada “Actitudes”.

A partir del año 2003, las preguntas seguían en la misma sección, pero se reformularon de manera separada. Las tareas del hogar aparecieron con su propio enunciado, y las tareas de cuidado con el suyo. Respecto a la pregunta del cuidado de los niños se eliminó la acepción de “jugar” y se dejó tan solo el término “cuidado”. Se limitaba la edad máxima del niño objeto de los cuidados quedando ésta en 12 años incluidos. Se formulaba de manera doble para obtener información sobre quién se encargaba de realizar el cuidado del menor tanto “durante” como “fuera” de la jornada laboral del encuestado. Ese mismo año apareció una pregunta sobre el cuidado de personas mayores del entorno familiar con el objetivo de identificar a la persona que realizaba esa tarea de manera principal. Aún y así, no se indicaban condiciones de edad de la persona a ser cuidada, ni tampoco franjas temporales del entrevistado.

En el año 2006 se produjeron nuevos cambios en la formulación de las preguntas. Todas las preguntas aparecieron bajo una nueva sección titulada “Conciliación de la vida laboral y vida familiar”. Se suprimieron las preguntas que identificaban quién realizaba las tareas del hogar y con qué intensidad. Por el contrario aparecieron dos nuevas preguntas: en primer lugar, cuánto tiempo dedicaba el ocupado a las tareas del hogar (en horas y minutos); en segundo lugar, el grado de satisfacción respecto al reparto de las tareas del hogar a ponderar del 0 al 10, sin especificar, entre quienes se realizaba dicha repartición. Respecto a las preguntas relacionadas con los hijos, se mantuvo el formato de los años 2003 y 2004, pero la edad del menor pasó de 12 a 14 años incluidos. La cuestión sobre las personas mayores también se reformuló sustituyendo el término “persona mayor” por “persona dependiente”. De igual modo que en el caso de los hijos la pregunta era doble. Primero preguntaba por quién se encargaba del dependiente *fuera* de la jornada laboral y luego, por quién se encargaba *durante* el tiempo de la jornada laboral del entrevistado. Finalmente destacar que ese año se incluyó una nueva cuestión sobre la satisfacción que el entrevistado experimentaba con el tiempo que dedicaba al cuidado de sus hijos.

En el año 2007 prácticamente se mantuvo el mismo formato. Se modificó la pregunta sobre la satisfacción del reparto de las tareas del hogar para especificar que se refería a la pareja: “el tiempo que su cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar”. Con respecto a las cuestiones del cuidado de los hijos se añadió una tercera pregunta interesándose por quién realizaba el cuidado de los hijos, cuando de manera esporádica el niño se ponía enfermo o no tenía colegio e interfería con la jornada laboral del entrevistado.

Finalmente, en el último año que se llevó a cabo la encuesta (2010), se añadió una nueva cuestión sobre el grado de satisfacción que el entrevistado percibía entre la conciliación con su vida laboral y su vida familiar en una escala del 0 al 10.

Tras esta primera exploración, se concluyó que sí era viable realizar la investigación planteada con dicha fuente de datos.

### 2.2.2 Las variables de la conciliación en la ECVT

Como se puede observar en la tabla IV.3, un gran número de variables de la ECVT aportan información de las dimensiones de interés en este trabajo: tiempo y satisfacción.

El primer bloque corresponde a variables relacionadas con la dimensión del tiempo tanto del trabajo remunerado (tipo de jornada laboral o el nº de horas de la actividad laboral) como del trabajo no-remunerado (nº de horas dedicadas a las tareas del hogar). En un segundo bloque están identificadas las principales variables de satisfacción. Es necesario indicar que el número de variables de satisfacción es mucho más elevado y se puede consultar en el Anexo I. En este caso se han seleccionado aquellas que caracterizan los principales dominios y subdominio: satisfacción con el trabajo\* actual (dominio laboral), satisfacción con la situación económica (dominio económico), satisfacción con su vida personal (dominio personal), satisfacción con la conciliación (relación entre dominios). Finalmente, en el tercer bloque se identifican aquellas variables que evalúan la satisfacción con el tiempo. Destacan la satisfacción con la jornada laboral (evalúa el tiempo del dominio laboral), satisfacción con la flexibilidad de horarios y con las vacaciones y permisos (evalúa por un lado el tiempo laboral y como la gestión de ese tiempo puede convertirse en una medida conciliadora), satisfacción con el tiempo que se dedica a los hijos (evalúa el tiempo dedicado a los cuidados), satisfacción con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar (evalúa la corresponsabilidad en la pareja), satisfacción con el tiempo que dispone para la vida personal (evalúa el tiempo personal). Para cada variable se especifica de qué tipo es (cuantitativa, cualitativa, ordinal), así como los distintos valores que toma. (Véase tabla IV.3)

<b>Tabla IV.3 Variables en función de las dimensiones: tiempo, satisfacción o ambas</b>			
<b>Variable</b>	<b>Dimensión y Tipo</b>	<b>Valores y categorías</b>	<b>Información que aporta</b>
Tipo de Jornada en el puesto de trabajo* (v16)	Tiempo Categoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Completa</li> <li>▪ Parcial</li> </ul>	Tiempo del trabajo remunerado
Nº de horas que trabaja en su trabajo* principal (v59)	Tiempo Cuantitativa	-	Dedicación al trabajo remunerado en horas
Frecuencia con que prolonga jornada laboral (v60)	Tiempo Categoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Siempre</li> <li>▪ Al menos la mitad de los días</li> <li>▪ Ocasionalmente</li> <li>▪ Ningún día</li> </ul>	Tiempo del trabajo remunerado
Tiempo que tarda en llegar al puesto de trabajo* (v36)	Tiempo Cuantitativa	-	Tiempo del trabajo remunerado
Quién se encarga del cuidado de los hijos durante su jornada laboral (v80a, v80c)	Tiempo Categoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pareja</li> <li>▪ Familiares sin remuneración</li> <li>▪ Persona ajena al hogar con remuneración</li> <li>▪ Otros centros</li> </ul>	Trabajo de los cuidados: identifica la medida de apoyo que usa el entrevistado
Esporádicamente, quién se encarga del cuidado de los hijos mientras está trabajando*, hay que llevarles al médico, están enfermos o no tienen colegio (v80d)	Tiempo Categoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usted solo,</li> <li>▪ Compartido con su cónyuge</li> <li>▪ Su cónyuge</li> <li>▪ Familiares sin remuneración</li> <li>▪ Otra persona con remuneración</li> </ul>	Interferencia entre el trabajo remunerado y no remunerado. Identifica quién lo resuelve.
Quién se encarga del cuidado de los hijos cuanto no está trabajando* (v80b)	Tiempo Categoría	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Usted solo</li> <li>▪ Compartido con la pareja</li> <li>▪ La pareja</li> <li>▪ Familiares sin remuneración</li> <li>▪ Otras persona con remuneración</li> </ul>	Trabajo de los cuidados: identifica quién lo realiza
Nº horas que dedica a las tareas del hogar (v83)	Tiempo Cuantitativa	-	Trabajo doméstico: indica el tiempo que se dedica
En su trabajo* actual (v27) (ST*)	Satisfacción - Ordinal	0-10	Dominio laboral
Situación económica de su hogar (v73a) (SE)	Satisfacción - Ordinal	0-10	Dominio económico
Su vida personal (73c) (SVP)	Satisfacción - Ordinal	0-10	Dominio vida personal
Las condiciones de su vivienda (v73d) (SV)	Satisfacción - Ordinal	0-10	Dominio de la vivienda
Conciliación entre vida laboral y vida familiar (v96) (SCVLF)	Satisfacción - Ordinal	0-10	Relación entre los dominios laboral y familiar
Jornada (v28b)	Ambos - Ordinal	0-10	Dominio laboral
Flexibilidad de horarios (v28c)	Ambos - Ordinal	0-10	Dominio laboral / Medida conciliadora*
Vacaciones y permisos (v28e)	Ambos - Ordinal	0-10	Dominio laboral / Medida conciliadora*
Tiempo que usted dedica a su hijos (v82a)	Ambos - Ordinal	0-10	Dominio de los cuidados
Tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar (v82b)	Ambos - Ordinal	0-10	Dominio de las tareas domésticas / medida de corresponsabilidad
Tiempo que dispone para su vida personal (v82c)	Ambos - Ordinal	0-10	Dominio personal

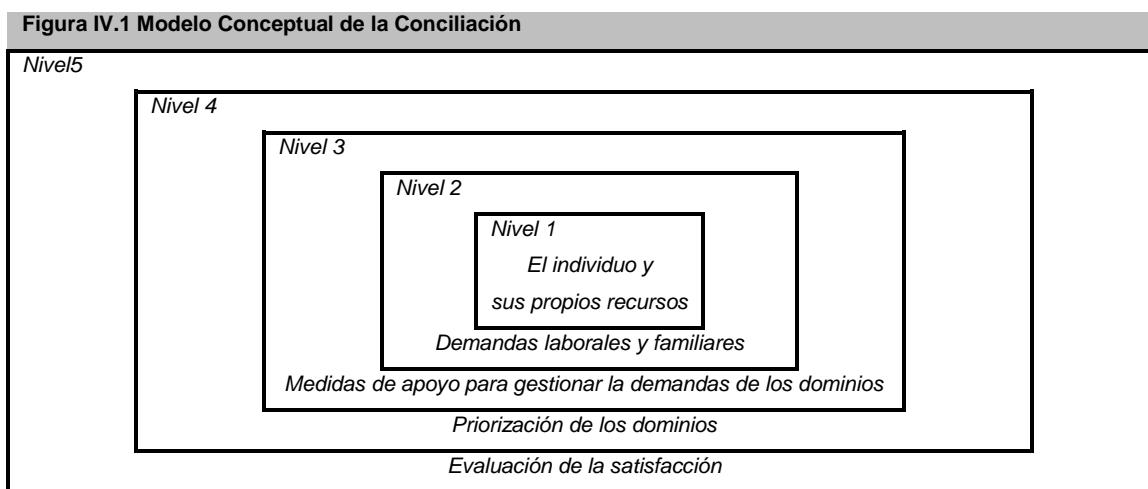
Los valores van del valor 0 que indica satisfacción nula, al valor 10 que indica satisfacción muy alta.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT de 2010

### 2.3 Modelo conceptual

Tras una primera exploración de los datos a usar, fue necesario aglutinar los principales conceptos vistos en el marco teórico para establecer así, un modelo conceptual de referencia con el que desarrollar la parte empírica.

Para ayudar a entender dicho modelo conceptual se dispone de la figura IV.1 que se muestra a continuación:



Fuente: Elaboración Propia

El punto de partida es el individuo. Éste dispone de sus recursos básicos e intrínsecos como son el tiempo y otras habilidades o recursos. El individuo es representado por un rectángulo en el centro de la figura etiquetado con el “Nivel 1” que representa el punto de partida. A partir de ahí, el individuo experimenta demandas en cada uno de los dominios vitales: demandas laborales (horas de trabajo\*, compromiso, flexibilidad); demandas familiares (atención a hijos o personas dependientes, tareas del hogar); e incluso demandas personales (descanso, formación, ocio, etc.). Para poder dar respuesta a esas demandas el individuo tiene a su alcance distintas medidas de apoyo. Con ellas puede gestionar los diversos dominios para alcanzar así una situación de equilibrio o incluso de enriquecimiento. También puede darse la circunstancia que las medidas sean insuficientes, o la gestión no se haga de manera adecuada y surja el conflicto. Las diferentes medidas al alcance del individuo para gestionar los dominios se representan con el “Nivel 3”. Pese a disponer de medidas, el individuo puede decidir priorizar un dominio, bien por voluntad o por los estereotipos asociados a su género. Es decir, puede actuar la convicción o la coacción. Sea como fuere, el individuo se enfrenta a la vida de una determinada manera. A esta voluntariedad o priorización se la representa a través del “Nivel 4”. El nivel 4 no solamente valora el nivel 3, sino que evalúa el resto de niveles interiores. El criterio de prioridad en un momento determinado podría redefinir lo que un individuo

entendía por demanda o recurso anteriormente. Finalmente, el individuo debe valorar el resto de niveles para determinar si la situación en la que se encuentra es la que le satisface o por el contrario debe modificar algunas de las acciones o decisiones tomadas en los niveles anteriores. A este último nivel se le denomina “Nivel 5” y por eso se representa como el nivel más externo del modelo. No tienen por qué existir todos los niveles. Incluso puede que el individuo evite valorar la situación y siga cánones establecidos socialmente.

Para hacer un análisis de la satisfacción con la conciliación (nivel 5), será necesario conocer los anteriores niveles. Como más información se disponga de los niveles anteriores, más precisa podrá ser la predicción de la satisfacción. Otra opción interesante de dicho modelo es el análisis de un nivel condicionado por otro nivel. Por ejemplo, estudio de la satisfacción (nivel 5) en función de distintos modelos de priorización (nivel 4).

#### **2.4 Elección de la perspectiva del análisis: los cuidados familiares**

Aunque a este apartado se le haya denominado “elección” puede que la palabra que mejor se le ajustara fuera “justificación” porque fueron realmente los datos disponibles en la ECVT los que determinaron la perspectiva del análisis. Dichos datos cubrían ciertos niveles del modelo conceptual. Como bien indica Carrasco-Bengoa (2014), hay “indicadores posibles” que son aquellos que se pueden calcular con la información disponible, e “indicadores deseables” que son aquellos deseados por el autor del estudio, pero que lamentablemente, no se pueden calcular. Al trabajar con una fuente externa, la falta de indicadores deseables obligó a replantearse la respectiva del estudio una y otra vez.

La pregunta disponible en la ECVT 2010 sobre la satisfacción con la conciliación permite abordar el estudio desde ése nivel (nivel 5). Aún y así, era necesario fijar otro nivel y establecer así un estudio condicionado. Las alternativas básicamente eran: estudio de la satisfacción con la conciliación en función de o

- la priorización de los dominios (nivel 4), o
- las medidas de apoyo (nivel 3), o
- las demandas labores (nivel 2), o
- las demandas familiares (nivel 2).

En un primer momento se intentó realizar el estudio en función de la priorización de los dominios (nivel 4). Tras revisar ampliamente los datos e intentar elaborar un indicador que midiera la priorización de cada uno de los dominios se resolvió inviable esta línea de investigación. La falta de preguntas directas sobre qué dominio priorizaba el individuo era

evidente. La construcción de indicadores compuestos a través de otras variables, resultaron tener fuertes lagunas de interpretación y su defensa hubiera sido complicada<sup>83</sup>.

Los datos presentaban la misma problemática al intentar hacer un análisis a nivel 3. Finalmente, tras cierto periodo de crisis, se vio un ápice de luz con un posible enfoque a través de las demandas (nivel 2).

El estudio de las demandas es una tónica en la literatura de la conciliación. La literatura ha desarrollado ampliamente como el aumento de las demandas de un dominio interfiere en el otro a través de las investigaciones del conflicto (Del Libano et al. 2012; Gómez Vélez, 2012; Luis-Carnicer, Martínez-Sánchez, Pérez-Pérez y Vela-Jiménez, 2004; Sanz-Vergel, Demerouti, Moreno-Jiménez y Mayor, 2010). El modelo conceptual sobre la satisfacción con la conciliación propuesto por Abendroth y Dulk (2011); identifica *el número de horas y el nivel de presión* como demandas del ámbito laboral; mientras que *las responsabilidades de los cuidados* son asociadas a las demandas del ámbito familiar. Otros trabajos han correlacionado el aumento de las demandas del ámbito laboral debido a las características de la economía del conocimiento (aumento del compromiso e implicación del trabajador con los objetivos de la organización, tiempos de trabajo\* más flexibles, implantación de teletrabajo, etc.) con la dificultad de abordar la conciliación de los dominios (Torrent y Ficapal, 2009).

Tras una revisión profunda de los datos de la ECVT 2010 se vio factible realizar el análisis en función de las demandas (nivel 2). Siguiendo con la perspectiva de género y tomando como referencia la teoría económica de los cuidados revisada en el marco teórico, el eje central del estudio serían las demandas de cuidado del dominio familiar. Para ello se segregaría a la población en dos grandes grupos: personas con demandas de cuidado de intensidad alta y personas con demandas de cuidado de intensidad baja.

---

<sup>83</sup> En primer lugar, se intentó abordar el estudio fijando un modelo de conciliación de referencia (MCRRef) a partir del cual poder establecer dos grupos de individuos los seguidores del modelo y los no-seguidores. Para que un individuo fuera considerado seguidor del MCRRef requería que priorizara tanto el dominio laboral como el dominio familiar, fundamentado en el trabajo de Friedman & Greenhaus (2001) que había hallado 4 perfiles de individuos (los que priorizaban el dominio laboral, los que priorizaban el dominio familiar, los que priorizaban ambos dominios, y los que no priorizaban ninguno de ellos y que los autores denominaban priorización del propio individuo). La priorización del dominio familiar se establecía en función de si el individuo se implicaba en el cuidado de su hijo de manera principal fuera del horario laboral. Esta definición generaba controversia porque no era posible identificar los casos: personas con horarios laborales a turnos alternos con la pareja, etc. Aún y así se establecieron cuatro niveles, aquellos que cuidaban solos, aquellos que lo hacían en pareja, aquellos que lo delegaban en la pareja y finalmente los que acudían a personas externas. Al realizar el estudio de asociación entre el resto de variables se observaron un número elevado de ellas. Aún y así, al intentar encontrar los determinantes explicativos de los perfiles cuidadores, los modelos predictivos fueron muy pobres. Después de un profundo análisis se llegó a la conclusión que la ECVT pese a disponer de un gran número de preguntas relacionadas con la satisfacción, carece de preguntas que expliquen otro tipo de relaciones como es principalmente el conflicto; así como cuestiones relacionadas con las medidas conciliadoras aplicadas por las familias. De hecho, la falta de este tipo de preguntas era normal dado que la ECVT no era una encuesta de conciliación en sí misma. Pero más complejo era, en función de las preguntas disponibles, identificar una priorización del dominio laboral sin caer en el error de asociar priorización a tiempo. Por dichos motivos se optó por abandonar dicha línea de investigación, eso sí, con la esperanza de poderse reanudar algún día con otro tipo de datos o incluso con la elaboración de una encuesta propia.

## 2.5 Elección de la muestra: criterio de inclusión y exclusión

La ECVT permite identificar demandas de cuidado por hijos y personas dependientes. Pese a dicha identificación, la ECVT resulta pobre en el tema de personas dependientes. No se incluye información del número de personas, el motivo de su dependencia, el grado de autonomía, etc. Se decidió centrar el estudio únicamente en el cuidado por hijos. Por lo tanto, se procedió a descartar a aquellas personas con dependientes a menos que tuvieran hijos.<sup>84</sup>

Como se ha comentado en el apartado anterior, se establecieron dos niveles de intensidad de cuidados: intensidad alta e intensidad baja<sup>85</sup>. Tal y como se indica en la tabla IV.4, se consideró que un individuo tenía demandas por cuidados de nivel alto si tenía al menos un hijo menor de 15 años o de su pareja que viviera en el hogar familiar. El resto de individuos, bien porque no tuvieran hijos o porque fueran mayores de 14 años, se considerarían de nivel bajo.

Tal y como se comentó en la introducción, la fuente de datos con la que se trabaja permite identificar aquellas personas con hijos menores de 15 años<sup>86</sup>. El intervalo entre 14 y 15 años es considerado como el límite donde finaliza la pubertad inicial, para dar paso a la pubertad media que se extiende hasta los 19 años, a partir de la cual se inicia la fase de juventud. La infancia, la niñez y la pubertad inicial son etapas de fuerte dependencia física y psicológica del menor por parte de un adulto.

<b>Dominio de estudio</b>	<b>Intensidad de la demanda</b>	<b>Criterio</b>	<b>Grupos</b>
Familiar: Cuidados	Alta	Con hijos menores de 15 años ( con o sin dependientes)	MAI: Mujeres con demandas de Alta Intensidad HAI: Hombres con demandas de Alta Intensidad
		Sin hijos o con hijos mayores o iguales de 15 años (sin dependientes)	MBI: Mujeres con demandas de Baja Intensidad HBI: Hombres con demandas de Baja Intensidad
	Baja		

Fuente: Elaboración propia

<sup>84</sup> El cuidado de las personas dependientes constituiría un trabajo en sí mismo. Existe bibliografía específica sobre este tema que no se ha incluido en el marco teórico por estar alejado del tema central de la investigación que se quería realizar.

<sup>85</sup> Pese a que la ECVT contiene una variable que permite identificar el número de horas que se dedican a las tareas del hogar, y se es consciente que muchas tareas del hogar forman parte del proceso de cuidado, no se tendrá en cuenta dicha variable para la elección de la muestra ni para la construcción de los grupos de estudio.

<sup>86</sup> La ECVT permite identificar a los hijos menores de 3, 6 y 15 años. Se consideró adecuado trabajar con el grupo mayor, por un lado, para disponer de una muestra mayor de individuos; y por el otro, por la propia teoría económica de cuidados que reclama el cuidado a lo largo de toda la vida. La primera fase de la adolescencia también constituye una etapa de cuidados intensos.

## 2.6 Elección de variables y modelo de predicción

### 2.6.1 Variable dependiente y modelo de predicción

Son numerosos los estudios empíricos que estudian la conciliación a través de la satisfacción laboral (SL) y la satisfacción con la vida personal (SVP). Los estudios de conciliación de [Eurofound \(2007\)](#) y [Girbau-Garcia \(2010\)](#) lo hicieron a través de la SL<sup>87</sup>.

Aún y así, son relativamente pocos los estudios empíricos que trabajan con la variable SVCLF<sup>88</sup>. Dado que la ECVT del año 2010 incluía este indicador por primera vez se vio la oportunidad de usarlo y poder aportar nuevas contribuciones al estudio de la materia.

Fijados los cuatro grupos de estudio en función del género y la intensidad de las demandas (véase tabla IV.4), se decidió buscar un modelo de predicción de la satisfacción con la conciliación para cada uno de ellos por separado. Al hallar un modelo para cada uno de los grupos de estudio, se podrían analizar tanto los determinantes que influyen en cada grupo como comprobar las diferencias entre ellos.

Cualquier indicador suele expresarse como una función de varias variables donde  $x_i$  son las variables independientes y  $\varepsilon$  es el error, es decir, se debía elaborar una regresión múltiple:

$$SCVFL = \text{función}(x_1, x_2, \dots, x_n, \varepsilon) \quad i=0 \dots n \quad (1)$$

Si se supone linealidad, entonces la función puede expresarse de la siguiente manera:

$$SCVLF = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i + \dots + \beta_n x_n + \varepsilon; \quad i=0 \dots n \quad (2)$$

Donde:

$x_i$  serán las variables independientes que explican el índice;

$\beta_i$  serán los coeficientes de probabilidad de cada variable;

$\varepsilon$  será el error del índice;

y la variable SCVLF toma los valores entre 0 y 10.

Fue en este punto en el que fue necesario reflexionar sobre la naturaleza de la variable que se iba a modelar. La literatura ([Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004](#)) habla de dos maneras de interpretar las variables de satisfacción; hacerlo desde un punto de vista psicológico o sociológico en que la variable satisfacción se considera una variable cardinal, o hacerlo desde un punto de vista económico y considerarla como ordinal<sup>89</sup>. Esta reflexión tiene su importancia

<sup>87</sup> Algunas fuentes de datos usan el término “satisfacción en el trabajo” como alternativa a “satisfacción laboral”. Este es el caso de la fuente de datos que se usa en dicho estudio, por lo tanto, en los capítulos de los resultados (capítulos 5 y 6) aparecerá con dicho nombre dado que se han mantenido los nombres de las variables así como su numeración.

<sup>88</sup> Al realizar una búsqueda rápida en la base de datos de la biblioteca de la UOC, sin aplicar ningún tipo de restricción de año o tipo de publicación, se obtienen los siguientes resultados en función de las palabras entradas: para “work satisfaction” se obtienen alrededor de 17.000 entradas; para “life satisfaction” se obtienen alrededor de 86.000 entradas; para “work life satisfaction” se obtienen alrededor de 370 entradas y para el acrónimo “SWLB” se obtienen alrededor de 250.

<sup>89</sup> Los autores ([Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004](#)) establecen:



dado que determina las herramientas estadísticas con las que realizar el análisis y el modelo posterior. De abordarse desde el punto de vista cardinal, la variable es una escala donde todos los puntos son equidistantes entre sí y por lo tanto pueden usarse las herramientas de una variable cuantitativa como es una regresión. Por el contrario, si se considerase desde el punto de vista ordinal, una regresión no sería apropiada dada la naturaleza cualitativa de la variable.

Se optó por abordar el trabajo desde un punto de vista económico y considerar la variable satisfacción desde el punto de vista ordinal. Para modelar una variable ordinal o categórica se suele usar la regresión logística binaria y multinomial. La regresión logística binaria solo permite que la variable dependiente tome dos valores, 0 o 1; en cambio la multinomial puede tomar n valores. Para empezar el estudio de la satisfacción, se vio apropiado empezar con dos niveles de estudio que podían corresponder a personas satisfechas y personas no satisfechas. Por lo tanto, la regresión logística binaria sería la herramienta apropiada para dicho estudio.

La variable SCVLF que antes tomaba cualquier valor entero entre 0 y 10, debía tomar los valores 0 o 1. A esta nueva variable se la denominaría SCVLF\_Dicotómica al solo poder tomar los valores 0 y 1 puede expresarse como:

$$\text{probabilidad (SCVLF\_Dicotómica=1)} = \text{función } (\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon_i) \quad i=0 \dots n, \quad (3)$$

donde “función” que cumple la condición anterior es  $f(z) = \exp(z) / (1 + \exp(z))$ .

Por lo tanto, el modelo de regresión logística nos permitirá obtener la probabilidad que un individuo considere su SCVLF\_Dicotómica=1, y del mismo modo cuando tome el valor 0.

El criterio que se tomó para dicotomizar la SCVLF fue a través de la media estadística. Es decir, se catalogaron como 0 a los individuos cuyo valor de la SCVLF era menor a su media estadística y se denominaron como insatisfechos. Se catalogaron como 1 a los individuos cuyo valor de la SCVLF era mayor a su media estadística y se denominaron como satisfechos. La nueva variable dependiente, por tanto, era la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar dicotomizada a partir de sus valores medios, y expresada con el acrónimo SCVLF\_DM. En la tabla IV.5 puede verse la información resumida:

---

*On the meaning of satisfaction questions, psychologists have by and large interpreted the answers as cardinal, i.e. that the difference in happiness between a 4 and a 5 for any individual is the same as between an 8 and a 9 for any other individual. In the economic profession, cardinality is still considered very suspect (...) In studies of individual happiness therefore, we find that economic papers generally assume that satisfaction answers are only ordinally comparable, i.e. that it is unknown what the relative difference between satisfaction answers is but that all individuals do share the same interpretation of each possible answer. (Ferrer-i-Carbonell y Frijters, 2004, p. 641)*

Tabla IV.5 Criterio para la nueva variable SCVLF_DM				
Regresión logística	Nº categorías	Criterio de clasificación	Categorías	Nueva variable dependiente
Binaria	2	0: SCVLF < media estadística	Insatisfecho con la conciliación	SCVLF_DM
		1: SCVLF > media estadística	Satisfecho con la conciliación	

Fuente: Elaboración propia

### 2.6.2 Variables moderadoras de la sociedad del conocimiento

Uno de los objetivos que perseguía este trabajo era valorar si la sociedad del conocimiento era un marco favorecedor o desfavorecedor de la conciliación. Para ello fue necesario establecer una serie de variables moderadoras (Baron y Henry, 1986) para determinar si su presencia producía cambios en los modelos obtenidos.

La literatura distingue entre los empleados del tipo “*professional*” y “*non-professional*” (Beham et al., 2012, 2014). Los autores caracterizan el trabajo\* realizado por los “*professional*” del siguiente modo:

(...) professional work is usually characterised by higher occupational status and authority, good pay and career prospects. Professionals may experience less routine work and often substantial levels of autonomy which they acquire and sustain through their specific knowledge, training, and social status within organisations. (Beham et al., 2014, p. 37)

Se podría decir, que los individuos con perfil acorde al tipo “*professional*” son aquellos que requieren de cierta formación académica y profesional, así como ciertos skills y habilidades para realizar su actividad. Además, entre sus funciones está la de toma de decisiones, capacidad de autonomía, capacidad de gestión, etc. Por el contrario, los “*non-professional*” no presentan dichos requerimientos. En la literatura de habla española los términos que se suelen usar son “*cualificado*” versus “*no-cualificado*” aunque en un sentido amplio (Velazco-Portocarrero, et al., 2014).

Por lo tanto, la “*cualificación*” tiene una *aportación personal* que proporciona el individuo, a través de su propia formación base, así como una aportación del propio puesto de trabajo\* y por tanto externa a la formación base. Es importante resaltar esta característica. Un empleado puede aportar su cualificación en formación pero si la ocupación no requiere dicha cualificación esa aportación se desperdicia provocando una sobre cualificación para el puesto. En cambio, la falta de formación del empleado por un puesto puede ser una barrera que le impida desarrollar esa actividad, o puede ser una meta a alcanzar a través de una formación no reglada

proporcionada desde el ámbito laboral. Por este motivo se decidió controlar las dos dimensiones por separado: la formación académica y el tipo de actividad laboral que se realizaba.

Respecto a la formación académica o base se estableció el siguiente criterio: personas con estudios universitarios finalizados (sean de primer, segundo o tercer ciclo) versus el resto. Respecto al tipo de ocupación se optó por utilizar la clasificación del CNO-94 y sus grandes grupos. El criterio que se estableció fue el mismo tomado en [Velazco-Portocarrero et al. \(2014\)](#) en su estudio empírico de la satisfacción en el trabajo\* realizado sobre el mercado laboral español a través de la ECVT 2010. (Véase tabla IV.6)

Finalmente, el hecho que la sociedad del conocimiento contribuya a una transformación de los sectores económicos, desplazando las ocupaciones del sector industrial a otros países y reconvirtiendo dichos puestos de trabajo\* en otros del sector servicios, hizo necesario analizar esta variable. Se descartó el sector primario por el número pequeño de la muestra y tampoco se incluyó el sector de la construcción en el sector servicios para evitar que alterase los resultados. A pesar de la importancia de este subsector en el mercado laboral español, la muestra resultaba insuficiente para su análisis por separado.

<b>Tabla IV.6 Clasificación de ocupación cualificada o no-cualificada en función de los grandes grupo del estándar CNO-94</b>		
<b>Gran Grupo</b>	<b>Descripción</b>	<b>Criterio establecido</b>
Grupo 1	Dirección de las empresas y de las administraciones públicas.	Cualificado
Grupo 2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.	Cualificado
Grupo 3	Técnicos y profesionales de apoyo.	No-cualificado
Grupo 4	Empleados de tipo administrativo.	No-cualificado
Grupo 5	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios.	No-cualificado
Grupo 6	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca.	Cualificado
Grupo 7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria.	Cualificado
Grupo 8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.	No-cualificado
Grupo 9	Trabajadores no cualificados.	No-cualificado

Fuente: Elaboración propia a través de [Velazco-Portocarrero et al. \(2014\)](#) y <http://www.idescat.cat/Classif/Classif?TC=15&V0=2&V1=7&V6=4>

## 2.7 Tratamientos estadísticos e interpretación de los resultados

Se decidió establecer dos análisis diferenciados en función de su finalidad.

En el primero se usarán aquellos tratamientos estadísticos cuyo objetivo son identificar si existe asociación en las variables. Usando por tanto tratamientos de tipo descriptivo. En el segundo se usarán aquellos tratamientos cuyo objetivo es establecer una relación causal entre la variable dependiente y el resto de variables independientes.

Para todos los tratamientos estadísticos se usará el programa SPSS.

### 2.7.1 Análisis descriptivo

En primer lugar se realizará un análisis exploratorio de las principales variables de la ECVT en función del género. Se revisarán las variables socio demográficas, las variables del ámbito laboral, las variables de la composición familiar y las variables de satisfacción tanto del dominio laboral, familiar como personal.

En segundo lugar, se procederá a la creación de los cuatro grupos de estudio en función de las demandas, concretamente, por la presencia o ausencia de hijos menores de 15 años. Se revisarán si los grupos de análisis obtenidos son grupos significativamente distintos a través de la prueba no-paramétrica H de Kruskal-Wallis.

En tercer lugar, se analizará la variable SCVLF. Se revisarán los 11 niveles pero dado que su gestión resulta compleja se dicotomizará a dos niveles a partir de sus valores medios (SCVLF\_DM). De este modo se obtendrán dos perfiles: los individuos satisfechos y los insatisfechos con la conciliación.

En cuarto lugar, se realizará un análisis de dependencia entre la variable SCVLF\_DM y el resto de variables categóricas para buscar asociaciones entre ellas. Para ello se usarán tablas de contingencia, analizando el estadístico Chi-cuadrado. Dado que la hipótesis nula ( $H_0$ ) corresponde a que las variables son independientes y no hay asociación entre ellas, se buscarán aquellas variables cuya  $H_0$  se pueda rechazar con un nivel de significación mayor a 0,05. Una vez identificadas las variables con algún grado de asociación, se interpretarán sus tablas de contingencia con la ayuda de los porcentajes relativos y globales; así como a través de los errores tipificados corregidos con valores absolutos mayores de 1,96, siendo las frecuencias observadas mayores que las frecuencias esperadas (+1,96 o superior) o siendo las frecuencias observadas menores que las frecuencias esperadas (-1,96 o inferior). Este estudio se realizará para cada uno de los cuatro grupos de análisis.

En quinto lugar se realizará un análisis de dependencia entre la variable SCVLF\_DM y el resto de variables de tipo ordinal y de tipo cuantitativo. Para ello se usará el estadístico T-Student que requerirá que los datos sean normales. Si al realizar las pruebas de normalidad a través de los estadísticos Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, los resultados no fueran significativos, se tendrá que rechazar la hipótesis de normalidad y descartar el uso del estadístico de T-Student. Como alternativa, se realizaría entonces la prueba U de Mann-Whitney<sup>90</sup> que no requiere la normalidad de los datos y trabaja con las varianzas en lugar de las medias.

Una vez utilizadas las herramientas estadísticas descriptivas, se recopilarán las principales características de cada uno de los cuatro grupos de estudio estableciendo así los diferentes perfiles, entre hombres y mujeres, satisfechos e insatisfechos con su conciliación.

### 2.7.2 Análisis de relación causal

El primer bloque del análisis de relación causal se caracteriza por obtener los modelos de la SCVLF\_DM para cada uno de los grupos de estudio.

Para poder empezar, será necesario abordar algún tipo de análisis de interdependencia tanto para poder reducir el número de variables de la ecuación final, como encontrar factores en común en cada uno de los grupos de estudio que pudieran describirlos y explicarlos. Para ello se optará por un análisis factorial a través de componentes principales y aplicando el método de rotación VARIMAX.

En segundo lugar, tras la obtención de los factoriales se procederá a realizar la regresión logística para cada uno de los grupos con el objetivo que el modelo de predicción sea el mejor posible. Para ello se usarán los factores obtenidos en el análisis factorial anterior, así como otras variables que no hayan entrado en el factorial.

En tercer lugar, tras la obtención de la mejor regresión para cada grupo de estudio, se procederá a repetir las regresiones a través de las variables de control de la sociedad del conocimiento.

Finalmente, se procederá a revisar y comentar los resultados obtenidos en los cuatro grupos base así como los cambios obtenidos al aplicar las variables de control de la sociedad del conocimiento. A través de este análisis y su discusión, será posible identificar el efecto potenciador y atenuador de las variables independientes. Aún y así, con estos resultados no es posible realizar una valoración global de los efectos de un dominio debido a la compensación entre las variables (signos positivos y negativos) así como el efecto que generan los propios

---

<sup>90</sup> Consideradas dos muestras independientes  $y_1$  de  $n_1$ ,  $y_2$  de  $n_2$  extraídas de la misma población, la hipótesis nula ( $H_0$ ) considera que ambos promedios de las poblaciones son iguales. A diferencia de otras pruebas (como la prueba t-student) dicho cálculo usa las medianas en lugar de las medias y no exige ni la normalidad ni la homocedasticidad de las variables.

individuos (valor de las variables independientes). Por lo tanto, será necesario obtener nuevos indicadores.

En el segundo bloque del análisis de relación causal, se pretende justamente evaluar como los dominios inciden con la probabilidad de la satisfacción. Para ello, será necesario recurrir a los subíndices de la conciliación, formados únicamente por las variables independientes del dominio en cuestión. A través de este análisis, se podrá determinar, el efecto de las variables moderadoras en cada uno de los dominios por separado.

Para concluir con el análisis de relación causal, se realiza un tercer y último bloque de estudio a través del análisis de los índices de la satisfacción totales, es decir, conteniendo todas las variables independientes del modelo así como el efecto de la constante. De ese modo se obtendrá la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación para cada uno de los grupos de estudio, y establecer una comparativa entre ellos.

### **2.7.3 Revisión y discusión de los resultados**

Para finalizar con el análisis de relación causal se revisarán los resultados obtenidos para iniciar la discusión de los mismos a través de la literatura revisada en el marco teórico, así como comprobar las hipótesis planteadas al inicio de la investigación para proceder a aceptarlas totalmente, a aceptarlas parcialmente o a rechazarlas.

## Capítulo V: Análisis descriptivo

*“Unos seres nacen para vivir, otros para trabajar, otros para mirar la vida.  
Yo tenía un pequeño y ruin papel de espectadora.  
Imposible salirme del él. Imposible liberarme.”  
Nada, Carmen Laforet*

El presente capítulo corresponde al análisis descriptivo de los datos de la ECVT de 2010. Para su elaboración, se revisaron los principales indicadores de la conciliación entre los dominios laboral y familiar.

Se abordaron dos análisis exploratorios por separado. El primero de ellos, se realizó del total de la muestra en función del género y analizando las principales categorías como la socio-demográfica, la ocupación, la situación familiar, la distribución del tiempo y la satisfacción en diversos ámbitos de la vida entre otras. Para el segundo, siguiendo la teoría económica de los cuidados, se estratificó a la población en función del género y de la intensidad de sus demandas familiares de cuidado, obteniendo así cuatro grupos o perfiles de estudio: mujeres con intensidad alta de cuidados (MAI), mujeres con intensidad baja de cuidados (MBI), hombres con intensidad alta de cuidados (HAI) y finalmente, hombres con intensidad baja de cuidados (HBI). Se eliminaron del análisis a aquellos individuos que no se adecuaban a dichos grupos de estudio. Tras este descarte, se revisaron nuevamente las variables más interesantes.

Después de realizar los análisis exploratorios, se procedió a evaluar la variable “satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar” (SCVLF) para cada uno de los grupos de estudio. Al tratarse de una variable de tipo ordinal (con 11 niveles), se vio la necesidad de transformarla en una variable categórica dicotómica de dos niveles, obteniendo así individuos satisfechos con su conciliación e individuos insatisfechos. Tras dicha recodificación se procedió a revisar el grado de asociación de esta nueva variable con el resto.

Para finalizar con el capítulo, y a modo resumen, se caracterizaron los perfiles satisfechos e insatisfechos para cada uno de los grupos de estudios resaltando sus similitudes y diferencias.

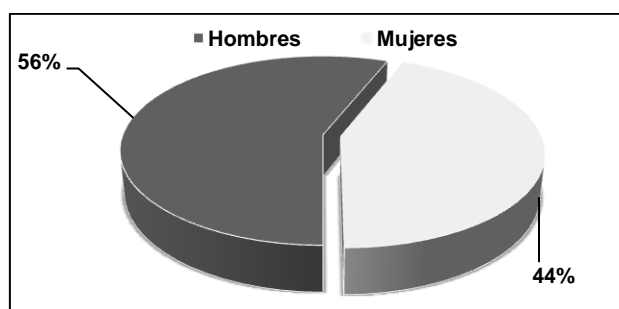
## 1. Análisis exploratorio de la población en función del género

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del análisis exploratorio de toda la población de la ECVT del año 2010. Las dimensiones que se evaluaron fueron: la *socio-demográfica* formada por las variables género, edad y nivel de estudios; la de *ocupación* dónde se revisaron las variables de situación profesional y puesto de trabajo\*; la *situación familiar* dónde se revisaron las distintas modalidades del hogar, el nº de individuos, así como las cargas en los hogares; *el uso del tiempo*, evaluando por separado los tiempos dedicados al trabajo remunerado y al trabajo no-remunerado; y finalmente la *satisfacción* en distintos ámbitos de la vida.

### 1.1 Dimensión socio-demográfica

Los datos de la ECVT del año 2010 estaban formados por una muestra de 8061 personas de las cuales 4521 correspondían a varones (56,10%) y 3540 a mujeres (43,90%). (Véase figura V.1)

Figura V.1 Distribución de la muestra de la ECVT 2010 en función del género



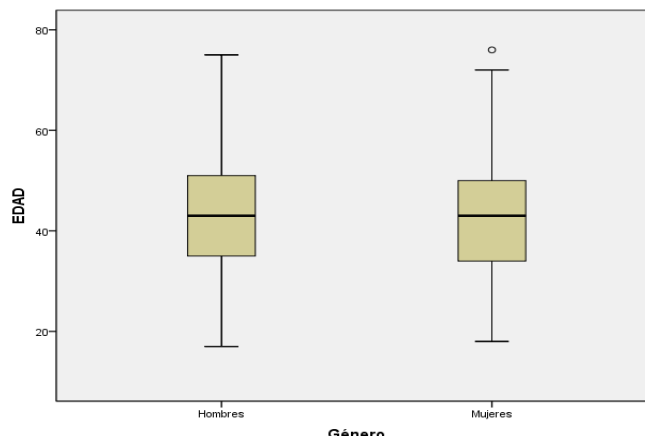
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Respecto a la **edad**, la media de los varones era de 43,13 años siendo su desviación típica de 10,55 años y su mediana<sup>91</sup> de 43 años. El varón más joven tenía 17 años y el mayor, 75 años. La media para las mujeres era un poco inferior, concretamente 42,48 años, siendo su desviación típica de 10,58 años y su mediana de 43 años. La mujer más joven tenía 18 años y la mayor, 76 años; considerándose este último caso como singular. (Véase figura V.2)

<sup>91</sup> El valor de la mediana y de la edad mínima y máxima, son los únicos valores que se mantienen enteros. El resto de estadísticos se aproximan a dos decimales, siendo el criterio menor e igual a 5 por defecto y mayor a 5 por exceso.



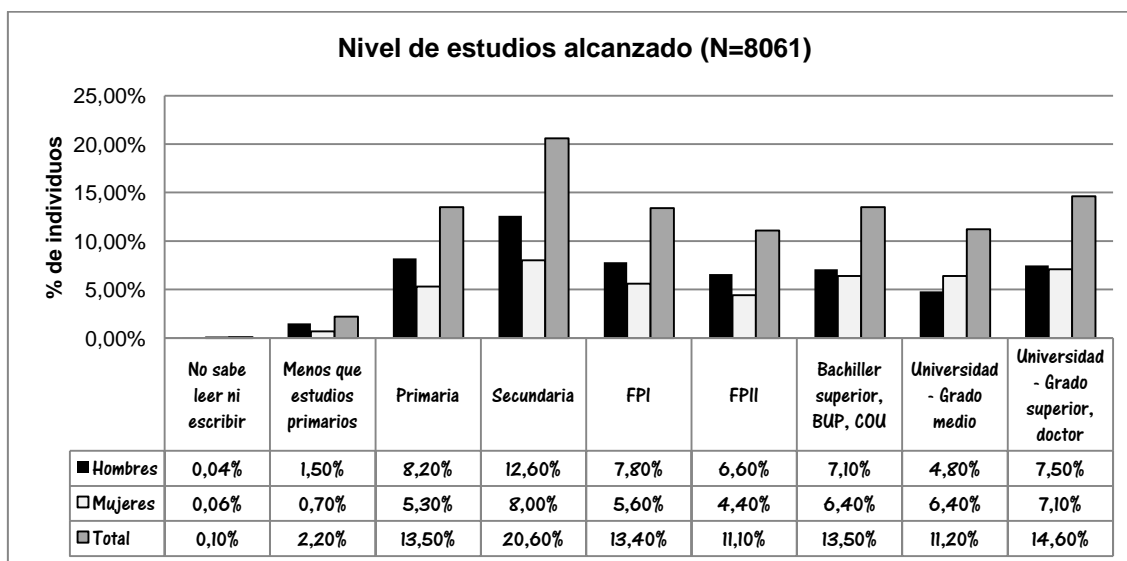
**Figura V.2 Diagrama de cajas de la edad en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Predominaban los empleados con **nivel de estudios** (v7) por encima de la *educación primaria*; tan solo el 2,30% no habían alcanzado ese nivel y/o afirmaban *no saber leer ni escribir*. El mayor porcentaje se concentraba en la categoría de *estudios de secundaria* con un 20,60%; en segundo lugar se encontraba la categoría de *universitarios con título de grado superior* (14,60%); a éste le seguía el *grupo de bachiller superior, BUP o COU* y el *grupo de enseñanza primaria* con el mismo porcentaje (13,50%); y casi con el mismo porcentaje el *grupo de FPI* con un 13,40%. Los dos últimos grupos, con apenas diferencias entre sí, era el formado por *estudios universitarios de grado medio* con un 11,20% y *estudios de FP II* con un 11,10%. (Véase figura V.3)

**Figura V.3 Distribución del nivel de estudios alcanzado en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Al revisar las diferencias en función del género se observó que las mujeres obtenían porcentajes mayores del 50% en las categorías de *no sabe leer ni escribir*<sup>92</sup> (con un 60%) y de *universidad de grado medio* (con un 57,40%). Las categorías con porcentajes menores para las mujeres correspondían a: *no haber alcanzado estudios primarios* (30,10%); *haber finalizado la secundaria* (38,80%); y *haber finalizado la primaria* (39,40%). (Véase tabla V.1)

Tabla V.1 Porcentajes del nivel de estudios dentro de cada categoría			
	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
<b>No sabe leer ni escribir</b>	40,00%	60,00%	+20,00
<b>Menos que estudios primarios</b>	69,90%	30,10%	-39,80
<b>Primaria</b>	60,60%	39,40%	-21,20
<b>Secundaria</b>	61,20%	38,80%	-22,40
<b>FPI</b>	58,40%	41,60%	-16,80
<b>FPII</b>	60,00%	40,00%	-20,00
<b>Bachiller superior, BUP, COU</b>	52,40%	47,60%	-4,80
<b>Universidad - Grado medio</b>	42,60%	57,40%	+14,80
<b>Universidad - Grado superior, doctor</b>	51,40%	48,60%	-2,80
<b>Total</b>	56,10%	43,90%	-12,20

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

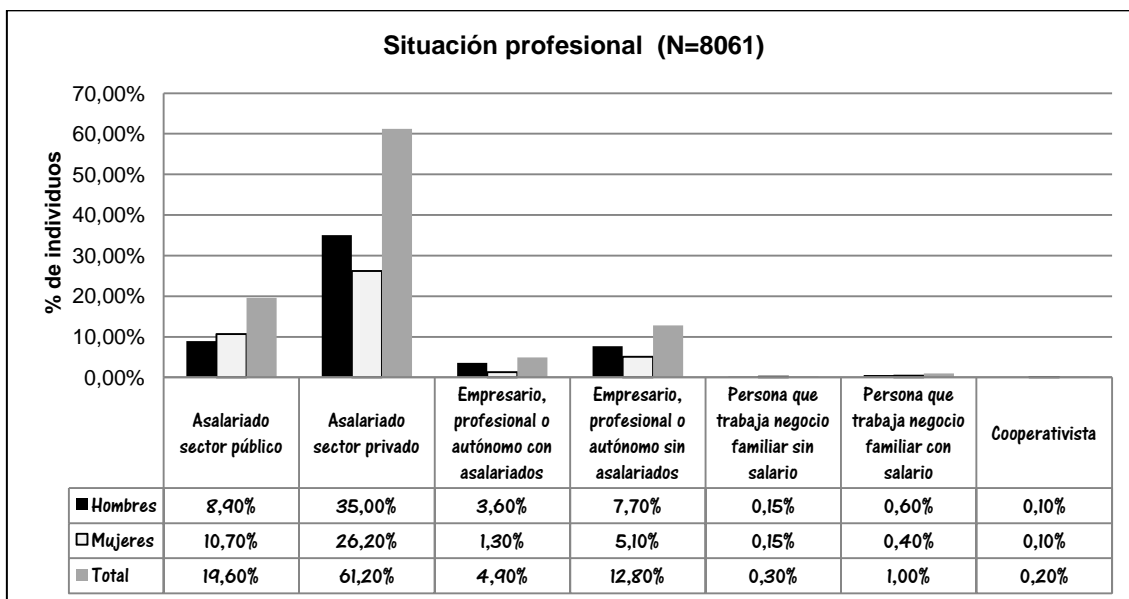
## 1.2 La ocupación

Respecto a la **situación profesional** (v10), en el año 2010, el mercado laboral español estaba dominado principalmente por tres grupos. En primer lugar, los *asalariados del sector privado* con un 61,20%; seguidos de los *asalariados del sector público* con un 19,60% y en tercer lugar, los *autónomos, profesionales o empresarios sin asalariados* con un 12,80%. Los *autónomos, profesionales y empresarios con asalariados* solo representaban un 4,90%. El resto de grupos (*personas que trabajaban en el negocio familiar con o sin salario y cooperativistas*) solo representaban el 1,50%. (Véase figura V.4)

También se observaron ciertas diferencias destacables en función del género. En todas las categorías, a excepción del *sector público*, los hombres presentaban mayores porcentajes. El sector con una diferencia mayor era el formado por *empresarios, profesionales o autónomos con asalariados* con una distancia de 47,60 puntos. El que menos diferencia presentaba a favor de los hombres era el grupo de *personas que trabajan en el negocio familiar sin salario*, con tan solo 3,80 puntos. Por el contrario, el *sector público* mostraba una mayor concentración de mujeres siendo la diferencia entre hombres y mujeres de 9,40 puntos. (Véase tabla V.2)

<sup>92</sup> En porcentajes globales es un número muy pequeño (0,06%) (Véase figura V.3)

**Figura V.4 Distribución de la situación profesional en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
Asalariado sector público	45,30%	54,70%	+9,40
Asalariado sector privado	57,30%	42,70%	-14,60
Empresario, profesional o autónomo con asalariados	73,80%	26,20%	-47,60
Empresario, profesional o autónomo sin asalariados	60,10%	39,90%	-20,20
Persona que trabaja negocio familiar sin salario	51,90%	48,10%	-3,80
Persona que trabaja negocio familiar con salario	58,20%	41,80%	-16,40
Cooperativista	58,80%	41,20%	-17,60
Total	56,10%	43,90%	-12,20

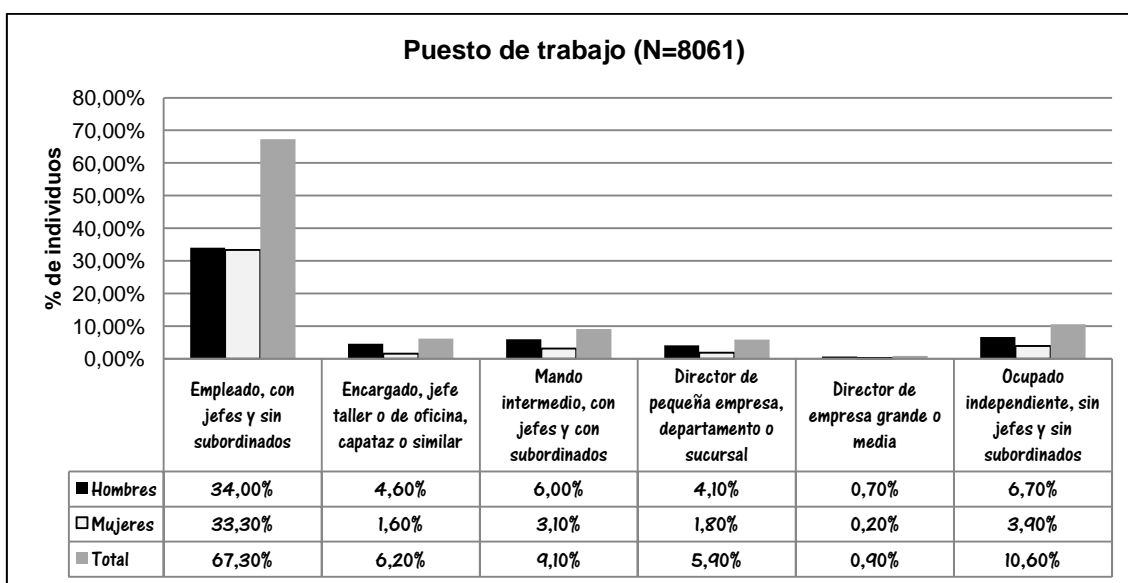
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Respecto al **puesto de trabajo\*** (v11), el grupo con mayores tasas porcentuales era sin duda el formado por *empleados con jefes y sin subordinados* con un 67,30% y con apenas distancia entre hombres y mujeres (menos de 1,00 punto). El resto de grupos presentaban tasas alrededor del 10,00% como en los casos de *ocupados independientes sin jefes ni subordinados* con un 10,60%; y el de *mandos intermedios, con jefes y con subordinados* con un 9,10%. Finalmente, el grupo de *director de empresa grande o media* solo constituía un 0,90% del total. (Véase figura V.5)

En la tabla V.3 se pueden observar las diferencias entre hombres y mujeres en cada uno de las categorías de análisis. La categoría con porcentajes más parecidos entre ambos sexos corresponde a *empleado con jefes y sin subordinados* con un 50,50% para los hombres y un

49,50% para las mujeres. En cambio, en el resto de categorías “con subordinados a cargo” los porcentajes eran mayores en los hombres. La mayor diferencia la presentaba la categoría de *director de empresa grande o media* con 60,00 puntos; en segundo lugar *el encargado, jefe de taller u oficina* con 47,20 puntos; seguido del *director de pequeña empresa* con 39,40 puntos; y finalmente *el mando intermedio con jefes y subordinados* con 31,00 puntos. Respecto a la categoría de *autónomos sin jefes ni subordinados* también había una mayor presencia masculina con 63,40% para ellos y un 36,60% para ellas. (Véase tabla V.3)

**Figura V.5 Distribución del puesto de trabajo en función del género**



Elaboración propia de la ECVT de 2010

<b>Tabla V.3 Porcentajes del puesto de trabajo dentro de cada categoría</b>			
	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
Empleado, con jefes y sin subordinados	50,50%	49,50%	-1,00
Encargado, jefe taller o de oficina, capataz o similar	73,60%	26,40%	-47,20
Mando intermedio, con jefes y con subordinados	65,50%	34,50%	-31,00
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	69,70%	30,30%	-39,40
Director de empresa grande o media	80,00%	20,00%	-60,00
Ocupado independiente, sin jefes y sin subordinados	63,40%	36,60%	-26,80
Total	56,10%	43,90%	-12,20

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

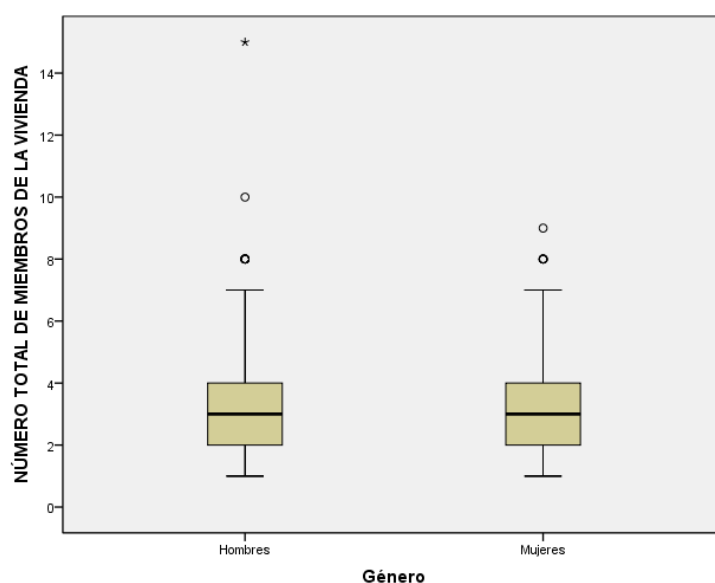
### 1.3 La situación familiar

El diagrama de cajas entre hombres y mujeres no muestra apenas diferencias entre hombres y mujeres respecto al **número de individuos que componían los hogares** (v75) durante el año

2010. En general, los hogares españoles presentaban una media de 3,17 individuos siendo su mediana 3 y su desviación típica 1,20 (donde N=8061).

Cuando el entrevistado era un hombre, la media pasaba a ser de 3,15 individuos, siendo su mediana 3 y su desviación típica 1,20. El valor mínimo era de 1 individuo y el valor máximo de 15 individuos (considerándose este valor singular como se observa en la figura V.6). Cuando el entrevistado era una mujer, su media era ligeramente inferior con un valor de 2,96 individuos; siendo su mediana 3 y su desviación típica 1,20. El valor mínimo era 1 individuo y el valor máximo 9 individuos. (Véase figura V.6)

**Figura V.6 Diagrama de cajas correspondiente al N° total de miembros del hogar en función del género**



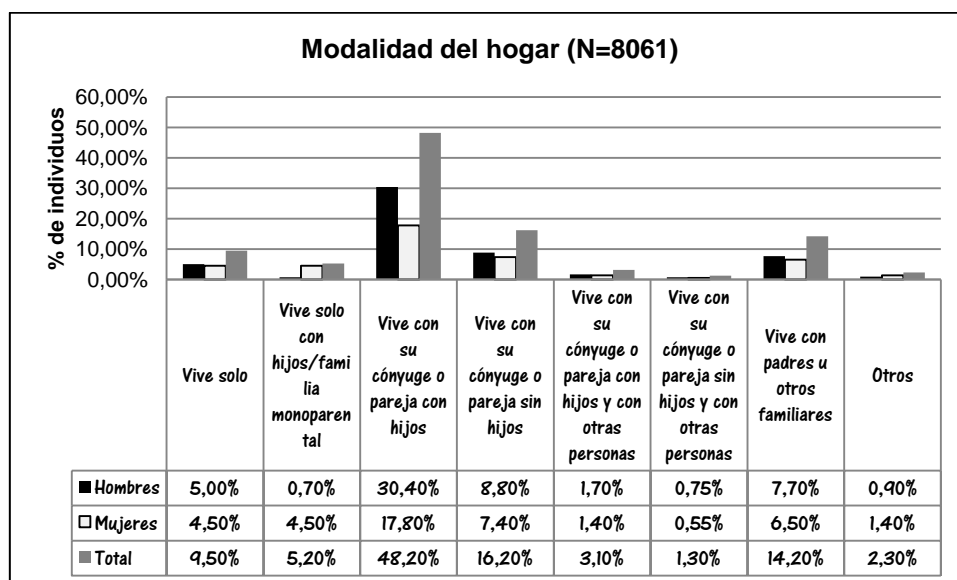
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

La distribución de la **topología de los hogares** (v76) puede verse en la figura V.7. En 2010, predominaban los *hogares formados por la pareja con hijos* (48,20%); seguidos (con una diferencia de más de 30,00 puntos) por los *hogares formados solamente por la pareja sin hijos* (16,20%). En tercer lugar se situaban los *hogares donde el entrevistado vivía con los padres u otros familiares* (14,20%). En cuarto lugar con un 9,50% aquellas *personas que vivían solas*. Las *familias monoparentales* representaban un 5,20%. Las categorías que no alcanzaban el 5,00% eran: *hogares donde residía la pareja con hijos y otros familiares* (3,10%); *hogares donde residía la pareja sin hijos pero sí con otros familiares* (1,30%); y *otro tipo de hogares* (2,30%).

Las categorías con diferencias más destacables en función del género eran las correspondientes a las *familias monoparentales* donde las mujeres representaban un 86,20%

en contraposición con los *hogares formados por la pareja con hijos* donde las mujeres solo representaban un 36,90%. (Véase tabla V.4)

**Figura V.7 Distribución de la modalidad del hogar en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

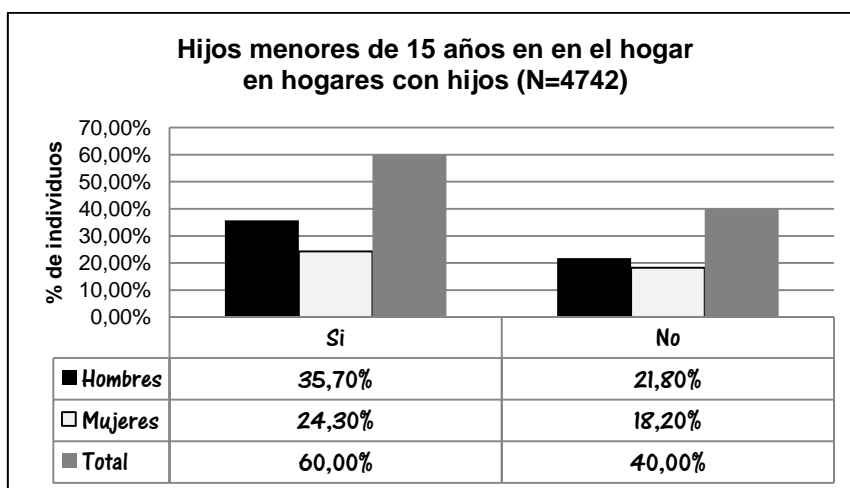
Tabla V.4 Porcentajes de las modalidades del hogar dentro de cada categoría			
	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
Vive solo	52,60%	47,40%	-5,20
Vive solo con hijos/familia monoparental	13,80%	86,20%	+72,40
Vive con su cónyuge o pareja con hijos	63,10%	36,90%	-26,20
Vive con su cónyuge o pareja sin hijos	54,40%	45,60%	-8,80
Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas	55,80%	44,20%	-11,60
Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas	58,30%	41,70%	-16,60
Vive con padres u otros familiares	54,30%	45,70%	-8,60
Otros	40,60%	59,40%	+18,80
<b>Total</b>	<b>56,10%</b>	<b>43,90%</b>	<b>-12,20</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Respecto al tipo de cargas familiares de los hogares, la encuesta permitía identificar dos tipos: los hijos menores de 15 años y las personas dependientes. Al calcular la distribución global de los hogares en función de la **presencia de hijos menores de 15 años** se obtuvo que, de los 8061 encuestados, tan solo 4742 individuos respondieron a la pregunta de *tienen hijos menores de 15 años* tanto de manera afirmativa como negativa. Se interpretó, que el resto de individuos (3319) que no habían respondido a la pregunta (correspondientes a casos perdidos), no tenían ningún tipo de hijo, ni menor de 15 años, ni mayor de 14 años. De los 4742 individuos

que sí respondieron a la pregunta, 2845 lo hicieron de manera afirmativa (tenían hijos menores de 15 años), mientras que 1897 lo hicieron de manera negativa (tenían hijos mayores de 14 años). Por lo tanto, predominaban los *hogares con hijos menores de 15 años* en una relación del 60%-40%. En los dos casos, el porcentaje de hombres era mayor que el de mujeres. En el caso afirmativo la diferencia era de 9,40 puntos mientras que en el caso negativo la diferencia era tan solo de 3,60 puntos. (Véase figura V.8)

**Figura V.8 Presencia de hijos menores de 15 años en los hogares con hijos en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Dentro de los hogares con hijos, los hombres representaban el 57,50% y las mujeres el 42,50%. En el caso de tener hijos menores de 15 años el porcentaje de hombres subía hasta el 59,50%, mientras que para hijos mayores de 14 años, el porcentaje se reducía a 54,50%. El efecto era inverso en el caso de las mujeres. (Véase tabla V.5)

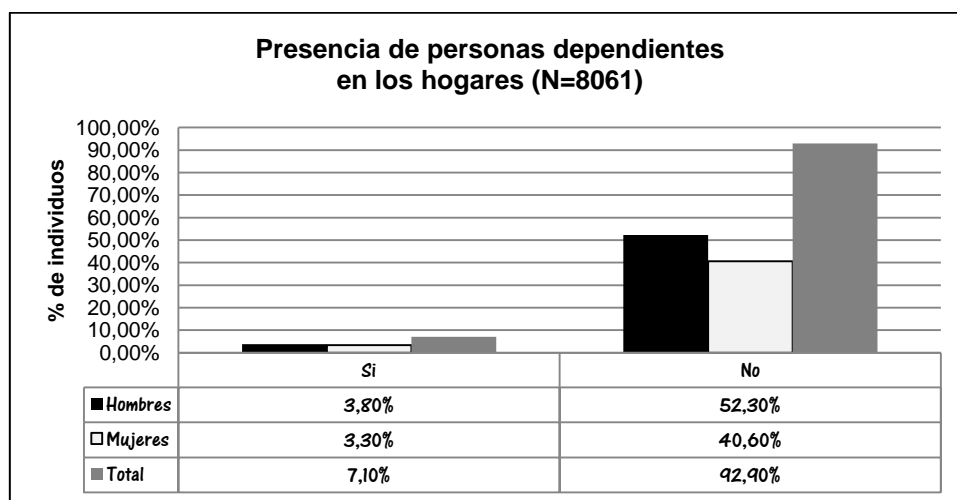
	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
<b>Si</b>	59,50%	40,50%	-19,00
<b>No</b>	54,50%	45,50%	-9,00
<b>Total</b>	57,50%	42,50%	-15,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Los hogares españoles presentaban un porcentaje pequeño de **personas dependientes** (v79); tan solo un 7,10%. (Véase la figura V.9).

Por categorías, los hombres superaban siempre el 50%: en caso de tener personas dependientes un 53,00% y en caso de no tenerlas con un 56,30%. (Véase tabla V.6)

**Figura V.9 Presencia de personas dependientes en los hogares en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
<b>Si</b>	53,00%	47,00%	-6,00
<b>No</b>	56,30%	43,70%	-12,60
<b>Total</b>	56,10%	43,90%	-12,20

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

## 1.4 El tiempo

En los siguientes apartados se comentan algunas de las variables relacionadas con el tiempo de trabajo. Siguiendo lo visto en el marco teórico se establecieron dos subcategorías relacionadas con él. Por un lado, las variables relacionadas con el *tiempo de trabajo remunerado*, asociado a la/s actividad/es laborales; y por el otro, las variables relacionadas con el *tiempo de trabajo no-remunerado*, asociado a las actividades domésticas y/o del cuidado de personas.

### 1.4.1 Trabajo remunerado

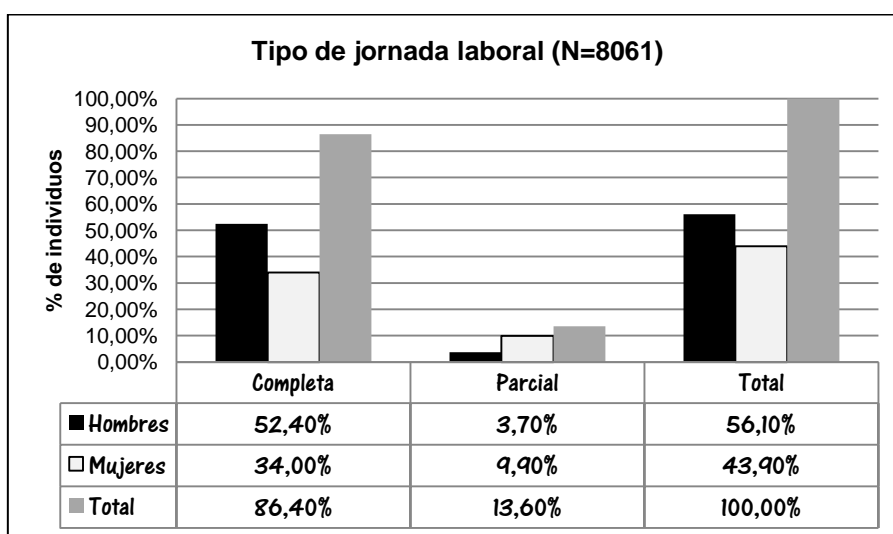
Una de las primeras variables al revisar el tiempo en la subcategoría del *trabajo remunerado* es el **tipo de jornada laboral** (v16). Como se observa en la figura V.10 y en la tabla V.7 el mercado laboral español estaba bastante monopolizado por la *jornada completa* con un



86,40%. La *jornada parcial* solo suponía el 13,60%. Aún y así, las mujeres predominaban en los contratos a *tiempo parcial*, con una diferencia de 45,80 puntos a su favor. (Véase figura V.10)

En cambio la diferencia con la *jornada completa* era de 21,40 puntos a favor de ellos. La *jornada completa* para los hombres representaba un 93,40%; mientras que la *jornada parcial* en las mujeres representaba un 72,90%. (Véase tabla V.7)

**Figura V.10 Distribución del tipo de jornada laboral en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

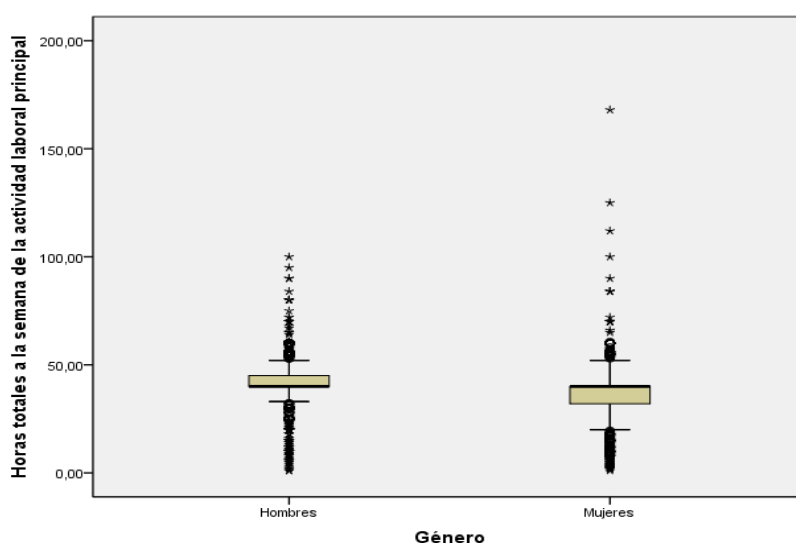
Tabla V.7 Porcentajes de la jornada completa/parcial en cada categoría			
	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
<b>Completa</b>	60,70%	39,30%	-21,40
<b>Parcial</b>	27,10%	72,90%	+45,80
<b>Total</b>	56,10%	43,90%	-12,20

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Al revisar el **número de horas semanales dedicadas a la actividad laboral principal** (v59) se obtuvo una media de 42,09 horas a la semana para los hombres, siendo el intervalo de confianza del 95% entre 41,83 y 42,34; con una desviación típica de 8,78 horas. El valor mínimo era de 1 hora y el valor máximo era de 100 horas. En el caso de las mujeres, la media bajaba hasta 36,61 horas a la semana (5,48 horas menos que los hombres), siendo el intervalo de confianza del 95% entre 36,24 y 36,98; con una desviación típica de 11,36 horas. El valor mínimo era de 1 hora y el valor máximo era de 168 horas. En ambos casos, sobre todo en el de la mujer, los valores máximos deben ponerse bajo sospecha, dado que 168 horas corresponde al número total de horas de una semana. Una posible interpretación a dicha respuesta es que

la mujer entrevistada quisiera remarcar que sus tareas tanto del dominio laboral como del familiar constituían para ella su actividad principal. Otra interpretación podría estar relacionada con aquellos trabajos\* que implican disponibilidad, y al responder 168 horas se destacaba esa característica. En los diagramas de caja de la figura V.11, se observa perfectamente la diferencia de la distribución de las horas en función del género. La amplitud por debajo de la media es mayor en el caso de las mujeres. (Véase figura V.11)

**Figura V.11 Diagrama de caja del nº de horas de la actividad laboral principal en función del género**

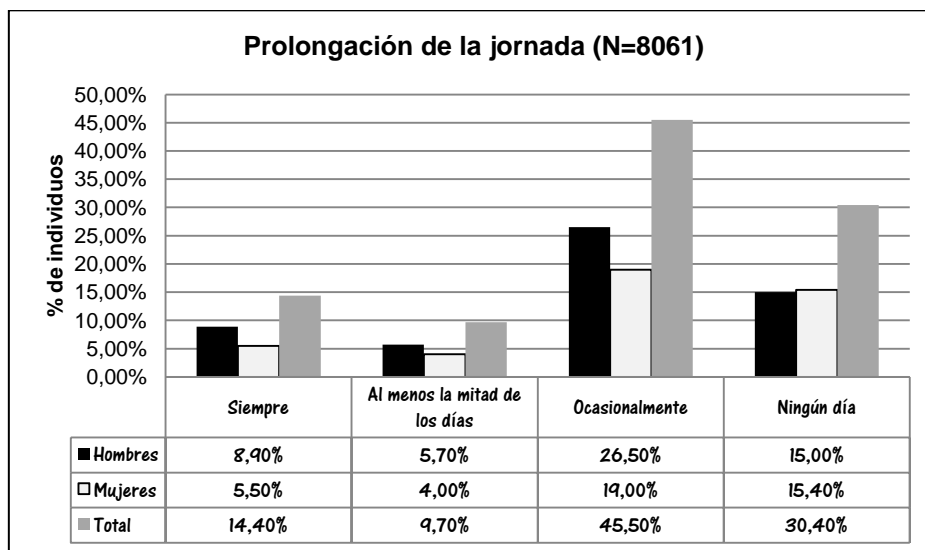


Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Respecto a la **prolongación de la jornada laboral** (v60), casi el 60% de los empleados del mercado laboral español afirmaban haberlo hecho frente a un 30,40% que manifestaban que no. El grupo que declaraba haber ampliado la jornada laboral *ocasionalmente* era el más cuantioso con un 45,50%; seguido del grupo que declaraba hacerlo *siempre* con un 14,40%; y por último, el que confirmaba hacerlo *al menos la mitad de los días* con un 9,70%. (Véase figura V.12)

Respecto al análisis del género, las mujeres siempre presentaban porcentajes menores que los hombres en todas las categorías. Concretamente, se encontró una diferencia de 16,40 puntos para el caso *ocasionalmente*; 18,20 puntos para *al menos la mitad de los días* y 23,40 puntos para la tipología *siempre*. La única excepción estaba en el caso de *ningún día* donde prácticamente no había diferencias entre hombres y mujeres con tan solo 1,60 puntos a favor de ellas. (Véase tabla V.8)

**Figura V.12 Distribución de la prolongación de la jornada en función del género**



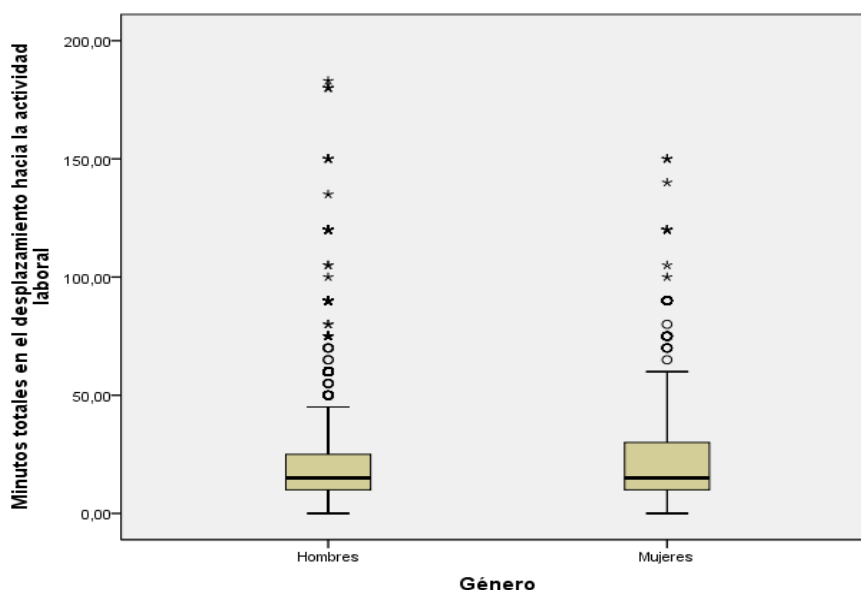
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla V.8 Porcentajes de la prolongación de la jornada laboral en cada categoría</b>			
	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
<b>Siempre</b>	61,70%	38,30%	-23,40
<b>Al menos la mitad de los días</b>	59,10%	40,90%	-18,20
<b>Ocasionalmente</b>	58,20%	41,80%	-16,40
<b>Ningún día</b>	49,20%	50,80%	+1,60
<b>Total</b>	56,10%	43,90%	-12,20

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Respecto al **tiempo en desplazarse del hogar hasta el puesto de trabajo** (v36); en los hombres se obtuvo una media de 20,39 minutos; donde el intervalo de confianza del 95% iba entre 19,85 y 20,93; y con una desviación típica de 18,54 minutos. El valor mínimo era de 0 minutos y el valor máximo era de 183 minutos (unas 3 horas). En las mujeres la media era de 20,02 minutos; donde el intervalo de confianza del 95% iba entre 19,45 y 20,59; y con una desviación típica de 17,31 minutos. El valor mínimo era de 0 minutos y el valor máximo era de 150 minutos (2 horas y 30 minutos). Como se observa en el diagrama de cajas, los desplazamientos en el caso de las mujeres solían ser un poco mayores que el de los hombres. Aún y así, los hombres presentaban más dispersión en valores extremos altos. (Véase figura V.13)

**Figura V.13 Diagrama de caja de los minutos totales invertidos en el desplazamiento entre el hogar y el puesto de trabajo\* en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Un punto interesante a revisar es **quién realizaba el cuidado de los hijos durante la jornada laboral del encuestado**<sup>93</sup>. Dicha información se pudo extraer a través de dos indicadores. Por un lado, la variable que identificaba *quién realizaba el cuidado del menor de manera habitual* (v80a y v80c); y por el otro lado, la variable que determinaba *quién realizaba de dicho cuidado en situaciones excepcionales como que el niño estuviera enfermo* (v80d). En este segundo caso se daba como posible opción interrumpir la actividad laboral del encuestado.

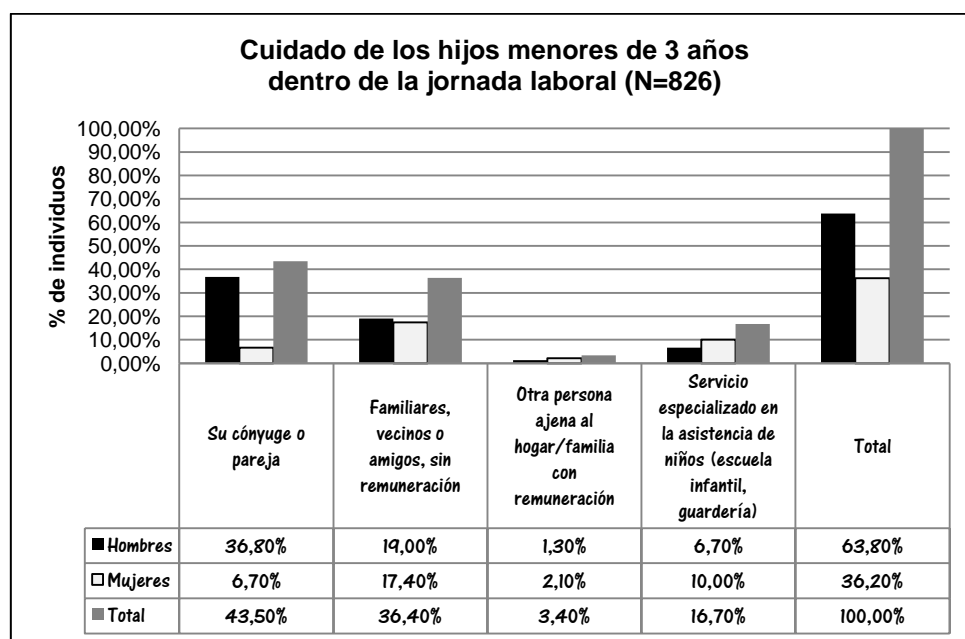
En la figura V.14 se muestra la información de **quién realizaba el cuidado de los hijos menores de 3 años durante la jornada laboral del encuestado** (v80a). Como se observa en el gráfico, predominaba el *cuidado dentro del ámbito familiar*, bien sea realizado *por la pareja* con un 43,50%, bien *realizado por otro tipo de familiares o amigos sin ningún tipo de remuneración* con un 36,40%. *Los servicios especializados, tipo guarderías infantiles*, representaban un 16,70%, mientras que *el cuidado realizado por personas con remuneración ajenas a la familia* solo constituían el 3,40%. (Véase figura V.14)

Se observaron diferencias marcadas por género. La categoría que presenta más diferencias entre hombres y mujeres correspondía a *su cónyuge o la pareja* con 69,40 puntos a favor de

<sup>93</sup> Aunque se tratan de variables relacionadas con el cuidado, se incluyeron en este apartado porque se quiso evaluar el impacto que los cuidados tenían en el trabajo remunerado.

los hombres. Es decir, la mayoría de los hombres reconocieron que eran sus parejas las que se encargan del cuidado de los hijos menores de 3 años (84,70%) frente a un menor 15,30% de mujeres. Se debe tener en cuenta que al tratarse de la primera franja de edad del menor (de 0 a 3 años) existe la inercia de que sea la madre por acumulación de permisos y vacaciones la que realice el cuidado del menor. El porcentaje disminuía drásticamente cuando la categoría analizada era la de *familiares o vecinos sin remuneración*, donde los porcentajes entre ambos sexos se igualaban un poco entre sí (52,20% para hombres y 47,80% para mujeres). En las categorías en las que se pagaba a una persona externa el comportamiento se invertía, siendo las mujeres las que predominaban: *otra persona ajena al hogar con remuneración* (21,40 puntos a su favor); y en *guarderías o servicios especializados* (20,20 puntos a su favor). (Véase tabla V.9)

**Figura V.14 Distribución del cuidado de los hijos menores de 3 años durante la jornada laboral del encuestado en función del género**



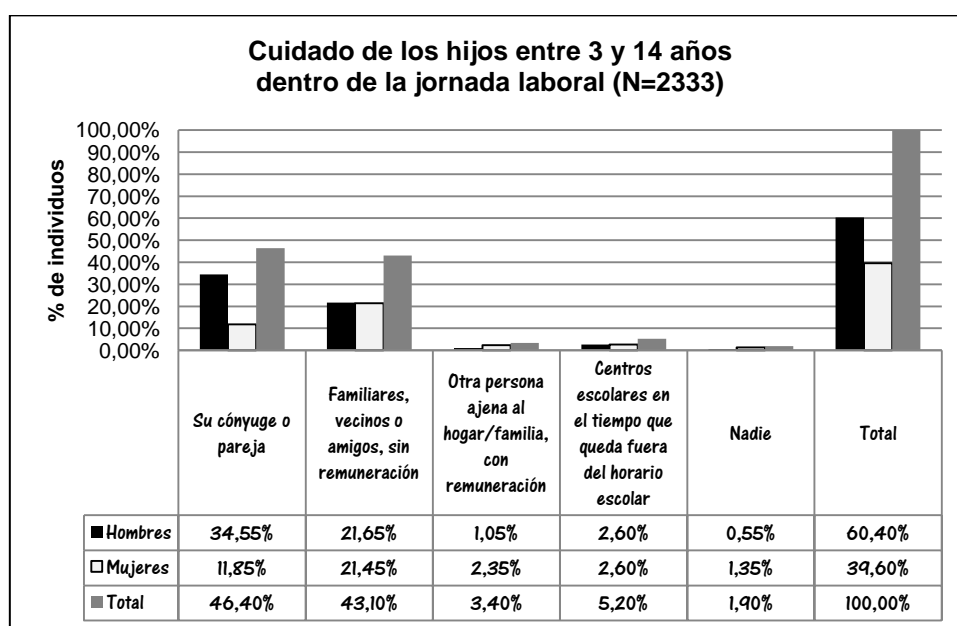
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
<b>Su cónyuge o pareja</b>	84,70%	15,30%	-69,40
<b>Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración</b>	52,20%	47,80%	-4,40
<b>Otra persona ajena al hogar/familia con remuneración</b>	39,30%	60,70%	+21,40
<b>Servicio especializado en la asistencia de niños (escuela infantil, guardería)</b>	39,90%	60,10%	+20,20
<b>Total</b>	63,80%	36,20%	-27,60

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

De manera análoga se realizó la revisión para **quién se encargaba de los hijos de 3 a 14 años dentro de la jornada laboral** (v80c). A diferencia del caso anterior, apareció una nueva categoría que correspondía a *nadie realizando el cuidado del menor* siendo la que obtuvo el porcentaje menor con apenas un 1,90%. Las dos opciones mayoritarias fueron el *cónyuge o pareja* con un 46,40%; y el de *familiares sin remuneración* con un 43,10%. La tercera posición continuó ocupada por los *centros escolares con actividades fuera de la jornada laboral* con tan solo un 5,20%. Las *personas con remuneración fuera del ámbito familiar* obtuvieron un 3,40%. (Véase figura V.15)

**Figura V.15 Distribución del cuidado de los hijos entre 3 y 14 años durante la jornada laboral del encuestado en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

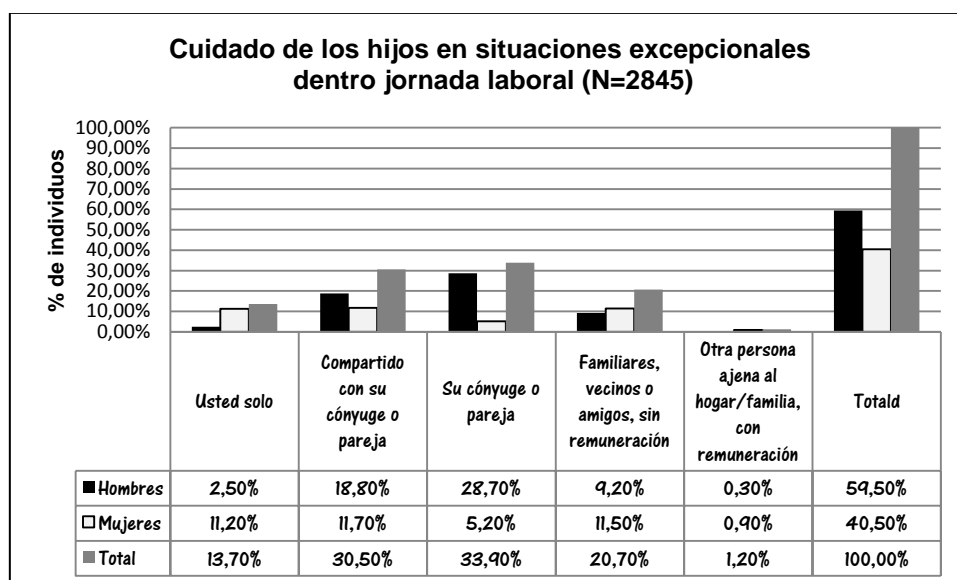
Tabla V.10 Porcentajes del cuidado de hijos entre 3 y 14 años dentro de la jornada laboral en cada categoría	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
Su cónyuge o pareja	74,50%	25,50%	-49,00
Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	50,20%	49,80%	-0,40
Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	31,30%	68,80%	+37,50
Centros escolares en el tiempo que queda fuera del horario escolar	49,60%	50,40%	+0,80
Nadie	28,90%	71,10%	+42,20
Total	60,40%	39,60%	-20,80

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

De manera similar al punto anterior, la categoría con una mayor diferencia entre hombres y mujeres fue la de *su cónyuge o pareja*, aún y así la diferencia entre sexos disminuyó hasta los 49,00 puntos. El comportamiento en la categoría de *los familiares, vecinos o amigos sin remuneración* se mantuvo aunque se redujo drásticamente (0,40 puntos a favor de los hombres). Las categorías donde se paga por el cuidado de los hijos siguieron siendo positivas a favor de las mujeres. Por otro lado, aparece una nueva categoría en las que *nadie se hace cargo del cuidado del menor*, en términos absolutos, esta categoría presenta porcentajes muy pequeños como se ha visto en el punto anterior (1,90%), pero en términos relativos predominan las respuestas de las mujeres con un 71,10%<sup>94</sup>. (Véase tabla V.10)

Para concluir con dicho apartado se procedió a revisar **quién realizaba el cuidado del menor en caso de eventualidades generadas por éste** como enfermedades, visitas al médico, etc. (v80d). Los resultados obtenidos se pueden consultar en la figura V.15. La categoría con un mayor porcentaje correspondió al cuidado *realizado por la pareja o cónyuge del encuestado* con un 33,90%, seguida de *compartido entre el encuestado y su cónyuge* con un 30,50%. La opción del *cuidado realizado por familiares, vecinos y amigos sin remuneración* representaba un 20,70%; la correspondiente al *propio encuestado* constituía un 13,70%; y la opción de *otra persona externa a la familia y de manera retribuida* tan solo representaba un 1,20%. (Véase figura V.16)

**Figura V.16 Distribución del cuidado de los hijos en situaciones excepcionales dentro de la jornada laboral del entrevistado en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<sup>94</sup> Podría haber cierta relación con las familias monoparentales pero se debería profundizar en el análisis.

Lo destacable de la revisión de dicha variable es que se observa claramente que quien tiende a interrumpir su actividad laboral para realizar la actividad de cuidado es la mujer. Se es consciente, que los datos no permiten tener información del sexo de la pareja y por lo tanto se puede estar cometiendo un error en las parejas homosexuales. Lamentablemente, no hay información en la encuesta para poder eliminar o minimizar dicho error. Siguiendo la suposición de parejas heterosexuales como parejas mayoritaria, las puntuaciones son positivas para las mujeres en el caso del *cuidado realizado por uno mismo* (64,00 puntos) y cuando se opta por el *cuidado de un tercero*, bien sea *sin remunerar* (11,00 puntos) o *remunerado* (47,00 puntos). Cuando el cuidado se realiza de manera compartida, las puntuaciones son negativas para las mujeres: *compartido entre la pareja* (23,40 puntos) y *la pareja* (69,20 puntos). (Véase tabla V.11)

Tabla V.11 Porcentajes del cuidado en situaciones excepcionales dentro de la jornada laboral en cada categoría			
	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
Usted solo	18,00%	82,00%	+64,00
Compartido con su cónyuge o pareja	61,70%	38,30%	-23,40
Su cónyuge o pareja	84,60%	15,40%	-69,20
Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	44,50%	55,50%	+11,00
Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	26,50%	73,50%	+47,00
Total	59,50%	40,50%	-19,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

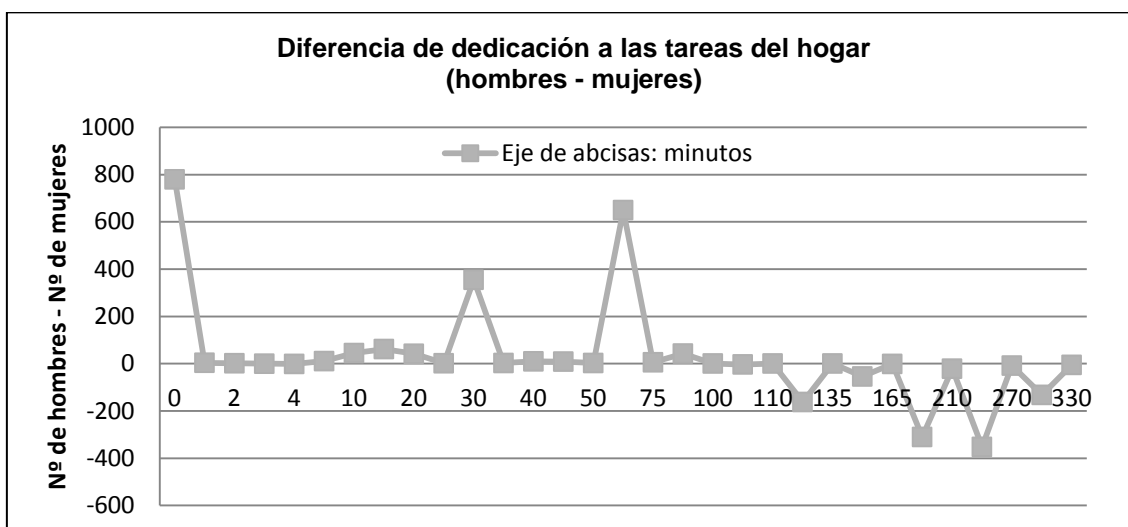
#### 1.4.2 Trabajo no-remunerado

El tiempo dedicado a las tareas de trabajo no-remunerado reconocidos en la literatura son básicamente: el tiempo dedicado a las tareas del hogar y el dedicado a los cuidados.

Respecta al **tiempo dedicado a las tareas del hogar** (v83), los hombres reconocieron dedicar *nada de tiempo a las tareas del hogar* en porcentajes mayores que las mujeres, concretamente un 12,88% del total de hombres frente a un 3,12% del total de mujeres. Entre el intervalo de 1 a 100 minutos los hombres siempre presentaron porcentajes mayores a excepción de los 4 minutos. En los 30 minutos (media hora) y 60 minutos (una hora) las diferencias eran a favor de los hombres. A partir del minuto 100 esta tendencia se invierte y pasan a ser las mujeres las que presentan tasas mayores de dedicación, con picos en los 120, 180, 240 y 300 minutos (2, 3, 4 y 5 horas respectivamente) aunque de porcentajes menores. (Véase figura V.17)



**Figura V.17 Diferencia (en minutos) de la dedicación a las tareas del hogar entre hombres y mujeres**

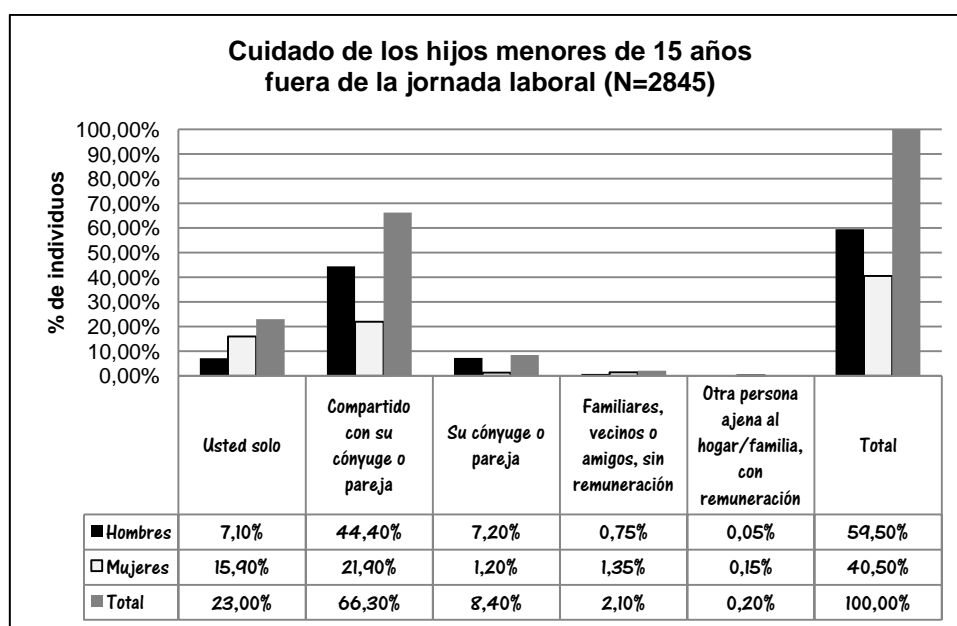


Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

El cuidado de los hijos es otra de las actividades considerada como trabajo no-remunerado. En este caso se revisará la variable **cuidado de los hijos fuera de la jornada laboral del encuestado** (v80b). Al tratarse del tiempo que el individuo no trabaja\*, la distribución difiere bastante de la variable que analizaba de los cuidados durante la jornada laboral. En este caso, el *cuidado compartido entre la pareja* obtuvo un 66,30%; seguido por *el cuidado realizado por el propio entrevistado* con un 23,00%; y el realizado *por el otro miembro de la pareja* con un 8,40%. La opción de *otro familiar, amigo o vecino sin remuneración* se quedó con un 2,10% y *otras personas con remuneración* tan solo obtuvo un 0,20%; lo que demuestra que las parejas son las que se encargan del cuidado de los hijos mayoritariamente fuera de su actividad laboral. Respecto al comportamiento en función del género, se observa una tendencia similar a la del caso anterior, siendo las mujeres las que predominan en el cuidado de los hijos. (Véase figura V.18)

Las categorías con mayores diferencias porcentuales entre hombres y mujeres son las correspondientes *el cuidado realizado por la pareja o el cónyuge* con 72,40 puntos a favor de los hombres; y otra *persona ajena al hogar con remuneración económica* con 66,60 puntos a favor de las mujeres. Se observa como el cuidado de los hijos fuera de la jornada laboral continua teniendo sesgo de género. El *cuidado compartido entre la pareja* presenta 34,00 puntos de diferencia a favor de los hombres. Y el *cuidado realizado de manera solo* tenía 38,00 puntos de diferencia a favor de las mujeres. (Véase tabla V.12)

**Figura V.18 Distribución del cuidado de los hijos menores de 15 años fuera de la jornada laboral del encuestado en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

	Hombres	Mujeres	Δ Mujeres-Hombres
Usted solo	31,00%	69,00%	+38,00
Compartido con su cónyuge o pareja	67,00%	33,00%	-34,00
Su cónyuge o pareja	86,20%	13,80%	-72,40
Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración	32,80%	67,20%	+34,40
Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración	16,70%	83,30%	+66,60
Total	59,50%	40,50%	-19,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

## 1.5 La satisfacción

### 1.5.1 La satisfacción con el tiempo

Son diversos los indicadores de satisfacción relacionados con el tiempo. Con respecto al dominio laboral está la *satisfacción con la jornada laboral* (v28b) y la *satisfacción con la flexibilidad de horarios* (v28c). Esta última puede ser considerada una medida de conciliación si es el empleado el que puede ajustarla para equilibrar los dominios, pero si la flexibilidad solo es una respuesta a las necesidades de la empresa puede constituir una demanda más del ámbito laboral e incluso convertirse en un foco de conflicto. De manera similar actuaría la *satisfacción con las vacaciones y permisos* (v28e). Con respecto al dominio familiar y personal se dispone

de los siguientes indicadores: la *satisfacción con el tiempo que dedica a los hijos* (v82a), la *satisfacción con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar* (v82b); y finalmente, la *satisfacción con el tiempo para la vida personal* (v82c).

Como se observa en la tabla V.13 la satisfacción con los tiempos presenta diferencias entre los géneros. La mayor diferencia se encuentra en la *satisfacción del tiempo que la pareja dedica a las tareas del hogar*, donde los hombres la puntuaron con un 8,19 mientras que las mujeres lo hicieron 2,17 por debajo con tan solo un 6,02. Los hombres presentaron medias mayores en las *satisfacciones del tiempo dedicado a los hijos* y del *tiempo para la vida personal*; aunque sus diferencias eran menores; 0,12 y 0,37 respectivamente. En cambio las mujeres presentaron medias mayores por lo que respecta a la *satisfacción con la jornada laboral* con 7,23 puntos y 12 décimas más que los hombres; la *satisfacción de vacaciones y permisos* con un 7,26 puntos y 21 décimas más que los hombres; y la *satisfacción con el tiempo que se dedica a los hijos* con un 6,66 y 28 décimas más que los hombres. Los hombres puntuaron con peor nota ésta última. Con respecto a la *satisfacción por el tiempo que la pareja dedica a las tareas del hogar* se hallaron comportamientos totalmente contrarios, las mujeres dieron la peor nota y los hombres la mejor<sup>95</sup>.

Satisfacciones	Tiempo jornada laboral (v28b)	Flexibilidad Horarios (v28c)	Vacaciones y permisos (v28e)	Tiempo dedica a los hijos (v82a)	Pareja dedica a tareas del hogar (v82b)	Tiempo para la vida personal (v82c)
<b>Medias Hombres</b>	7,11	6,54	7,05	6,38	8,19	6,56
<b>Nº Varones</b>	4521	4521	4521	1693	3365	4521
<b>Medias Mujeres</b>	7,23	6,42	7,26	6,66	6,02	6,19
<b>Nº Mujeres</b>	3540	3540	3540	1152	2183	3540
<b>Medias totales</b>	7,16	6,48	7,15	6,49	7,34	6,40
<b>Nº total</b>	8061	8061	8061	2845	5548	8061
<b>Δ medias Mujeres-Hombres</b>	+0,12	-0,12	+0,21	+0,28	-2,17	-0,37

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

### 1.5.2 La satisfacción en otros ámbitos

Tras la revisión de la satisfacción ligada al tiempo se revisaron otros indicadores de carácter más general. Se eligieron cinco indicadores para cubrir de manera generalista las principales áreas de la vida: la *satisfacción en el trabajo*<sup>96</sup> actual (SL) (v27), *satisfacción con la situación*

<sup>95</sup> Respecto a las medias que se comentan en la tabla V.1.

<sup>96</sup> Tal y como se ha comentado anteriormente, la ECVT usa la variable "satisfacción en el trabajo actual" como alternativa a "satisfacción laboral". Pese a usar el nombre completo tal y como figura en la ECVT, se usará el acrónimo SL. Además se acompañará con un \* la palabra "trabajo\*" para recalcar que solo se refiere al trabajo\* del ámbito laboral.

*económica del hogar (v73a), satisfacción de la vida personal (SVP)<sup>97</sup> (v73c), satisfacción con las condiciones de la vivienda (v73d) y finalmente la satisfacción con la conciliación entre vida laboral y vida familiar (SCVLF)<sup>98</sup> (v96).*

En la tabla V.14 se encuentran las medias de satisfacción para cada uno de los indicadores tanto a nivel total como desglosadas por sexo. Los niveles más bajos de satisfacción se registraron en el ámbito económico y en el ámbito de la conciliación. En esos dos casos tanto hombres como mujeres no llegaron a la puntuación de 7. Concretamente, las puntuaciones más bajas se registraron en la *satisfacción económica*, los hombres la puntuaron con un 6,24 y las mujeres se quedaron a las puertas del 6 con un 5,99; lo que representa 25 décimas menos que los hombres. En el caso de la SCVLF los índices subieron hasta un 6,98 en los hombres y un 6,77 en las mujeres, aunque la diferencia entre ambos era ligeramente menor con 21 décimas. La *satisfacción con la vivienda* es la que registró índices de satisfacción mayores en ambos casos con un 7,76 en los hombres y un 7,70 en las mujeres; y tan solo una distancia de 6 décimas entre ellos. La SL presentó un comportamiento inverso, dado que los hombres registraron una media de 7,32 y las mujeres 11 décimas más con un 7,43. Finalmente la *satisfacción con la vida personal (SVP)* volvió a registrar valores más elevados en los hombres 7,49 y se quedó con un 7,37 en las mujeres. Por general, las mujeres mostraron medias más bajas en todos los índices a excepción de la satisfacción en el trabajo\* (SL).

<b>Tabla V.14 Medias de Satisfacción</b>					
Donde N=4521 para hombres, N=3540 para mujeres y N=8061 para total					
<b>Satisfacción</b>	<b>Trabajo* (SL)</b>	<b>Económica en el hogar</b>	<b>Vida Personal (SVP)</b>	<b>Vivienda</b>	<b>Conciliación (SCVLF)</b>
	<b>(v27)</b>	<b>(v73a)</b>	<b>(v73c)</b>	<b>(v73d)</b>	<b>(v96)</b>
<b>Medias hombres</b>	7,32	6,24	7,49	7,76	6,98
<b>Medias mujeres</b>	7,43	5,99	7,37	7,70	6,77
<b>Medias totales</b>	7,37	6,13	7,44	7,73	6,89
<b>Δ medias Mujeres-Hombres</b>	+0,11	-0,25	-0,12	-0,06	-0,21

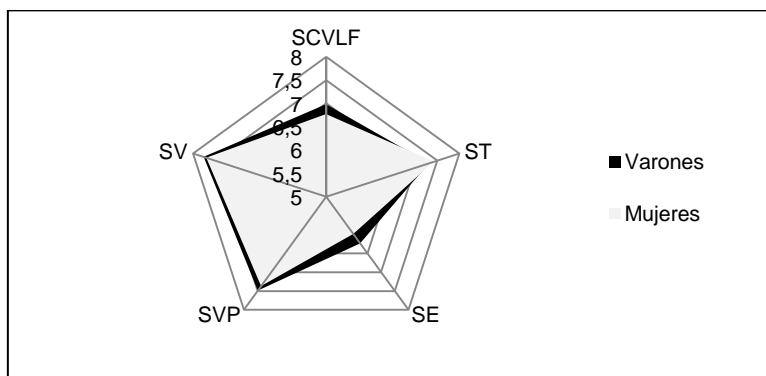
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

En el gráfico de radar se observa como las mujeres sólo superan a los varones en el vértice correspondiente a la SL. (Véase figura V.19)

<sup>97</sup> Satisfacción Vida Personal (SVP), acrónimo ampliamente usado en la literatura. Se mantiene.

<sup>98</sup> Satisfacción con la conciliación vida laboral y familiar (SCVLF) acrónimo sobre el que gira dicho trabajo de investigación. Se usará dicho acrónimo dado que el concepto aparece reiteradamente.

**Figura V.19 Gráfico de radar entre las satisfacciones medias de hombres y mujeres**



Leyenda: ST (Satisfacción en el Trabajo\*), SE (Satisfacción Económica), SVP (Satisfacción Vida Personal), SV (Satisfacción con la vivienda) y SCVLF (Satisfacción con la conciliación vida laboral y familiar). Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

## 2. Análisis exploratorio en función de las demandas de cuidado

Tras el análisis exploratorio abordado en el apartado anterior, se decidió clasificar a los individuos en función de sus demandas familiares. Se establecieron dos grupos según la intensidad de dichas demandas y a continuación se estudiaron sus características. Los resultados se muestran en los siguientes apartados.

### 2.1 Selección de la muestra y clasificación de los grupos de estudio

La teoría económica de los cuidados reconoce que “todas las personas necesitamos cuidados siempre, aunque de distinto tipo e intensidad y con diversas capacidad para auto-cuidarnos y para cuidar al resto” (Pérez-Orozco, 2014, p. 63).

El análisis descriptivo anterior (apartado 1) se realizó siendo el género la categoría analítica central. Tras dicha revisión se consideró apropiado aumentar la estratificación y establecer distintos grupos según la intensidad de cuidados. Se establecieron dos niveles de intensidad de cuidados: alta y baja. El primer criterio de clasificación que se tomó establecía como individuo con *intensidad de cuidados alta* al que tenía hijos menores de 15 años a su cargo (bien por ser sus hijos y/o el de sus parejas) y/o personas dependientes. El resto los catalogaba con *intensidad de cuidados baja*.

En la tabla V.15 se pueden observar las frecuencias y porcentajes obtenidos tras la aplicación de dicho criterio, segregado por género y tipo de demanda. Las demandas se estratificaron en cuatro niveles: *personas con hijos menores de 15 años*, *personas con dependientes*, *personas con ambos* y el *resto* de personas que no satisfacen las tres condiciones anteriores.

<b>Tabla V.15 Frecuencias y porcentajes en función de las demandas de cuidado: población total</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Intensidad alta</b>			
<b>Solo Con hijos &lt;15 años</b>	1602 19,90%	1094 13,60%	2696 33,40%
<b>Solo Con mayores o dependientes</b>	212 2,60%	211 2,60%	423 5,20%
<b>Con ambos</b>	91 1,10%	58 0,70%	149 1,80%
<b>Intensidad baja</b>			
<b>Sin dependientes, sin hijos o con hijos &gt;=15 años</b>	2616 32,50%	2177 27,00%	4793 59,50%
<b>TOTAL</b>	4521 56,10%	3540 43,90%	8061 100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

De los 8061 empleados, 4793 empleados no tenían ninguna persona dependiente a su cargo y no tenían ningún hijo menor de 15 años, lo que constituía un 59,50% del total. El 40,50% restante correspondía a empleados con algún tipo de familiar a su cargo que se distribuían de la siguiente manera: 2696 empleados con hijos menores de 15 años (33,40%); 423 empleados con personas dependientes que no eran hijos (5,20%); y 149 empleados tanto con hijos menores de 15 años como con otro tipo de persona dependiente a su cargo (1,80%). (Véase tabla V.15)

Dado que el grupo de *personas con mayores o dependientes* y el grupo *con ambos* presentaban frecuencias muy pequeñas (con porcentajes menores a 5) se procedió a cambiar el criterio de clasificación para obtener grupos de población mayores. Se descartó incluir en el estudio el grupo de personas con demandas por personas mayores o familiares dependientes. Esta decisión vino motivada en parte, por disponer de una muestra pequeña y por el otro por una complejidad en su estudio que no podía ser resuelta a través de las variables disponibles en la ECVT. Además, se detectaron valores perdidos en algunas de las variables que justamente caracterizaban este colectivo<sup>99</sup>. Este hecho (la falta de variables) fue un motivo para justificar las demandas por hijos como eje central de la investigación.

Como se observa en la tabla V.16, se establecieron nuevamente dos niveles de intensidad de cuidados por hijos: alto y bajo. Las personas clasificadas con intensidad de cuidados alta debían tener como mínimo un hijo menor de 15 años (bien de él o de su pareja) viviendo en el hogar familiar. El grupo de personas que cumplían con las dos condiciones de “solo dependientes” y “sin hijos menores de 15 años” se descartaron del estudio. Los individuos *sin*

<sup>99</sup> Al realizar el análisis exploratorio se vió que la variable (v81.b) correspondiente a *quién se encargaba de manera principal del cuidado de las personas dependientes cuando no se estaba trabajando* tenía todos los casos con valores perdidos.

*dependientes, sin hijos o con hijos mayores de 15 años* se clasificaron con *intensidad de cuidados baja*. En la tabla V.16 se observan las nuevas frecuencias y porcentajes obtenidos. El grupo de individuos con *demandas de cuidado de intensidad alta* constituía un 37,30%, de los cuales el 22,20% eran hombres con una muestra de 1693, y un 15,10% eran mujeres con una muestra de 1152. El grupo más cuantioso correspondía al de individuos con *demandas de cuidado de intensidad baja* con un 62,70%; de los cuales los hombres representaban un 34,20% y las mujeres un 28,50%. Por lo tanto, los porcentajes obtenidos eran suficientemente grandes para abordar el análisis posterior. (Véase tabla V.16)

<b>Tabla V.16 Frecuencias, porcentajes y residuos corregidos en función de las demandas de cuidado: muestra seleccionada</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Intensidad alta</b>			
	1693	1152	2845
<b>Con al menos un hijo &lt;15 años</b>	22,20%	15,10%	37,30%
	(+4,2)	(-4,2)	
<b>Intensidad baja</b>			
	2616	2177	4793
<b>Sin dependientes, sin hijos o con hijos &gt;15 años</b>	34,20%	28,50%	62,70%
	(-4,2)	(+4,2)	
<b>TOTAL</b>	4309	3329	7638
	56,40%	43,60%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla V.17 Nomenclatura de los grupo de estudio</b>		
<b>SIGLAS</b>	<b>Nombre</b>	<b>Descripción</b>
<b>MAI</b>	Mujeres Alta Intensidad	Mujeres con hijos menores de 15 años viviendo en el hogar familiar
<b>MBI</b>	Mujeres Baja Intensidad	Mujeres sin hijos o con hijos de 15 o más años viviendo en el hogar familiar
<b>HAI</b>	Hombres Alta Intensidad	Hombres con hijos menores de 15 años viviendo en el hogar familiar
<b>HBI</b>	Hombres Baja Intensidad	Hombres sin hijos o con hijos de 15 o más años viviendo en el hogar familiar

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

Se obtuvieron así cuatro grupos de trabajo: *mujeres con niveles altos de cuidado por hijos* (MAI), *mujeres con niveles bajos de cuidado* (MBI), *hombres con niveles altos de cuidado por hijos* (HAI) y *hombres con niveles bajos de cuidado* (HBI). La nomenclatura puede verse en la tabla V.17.

Para validar que los grupos de población establecidos podían considerarse como independientes y poder continuar con el análisis, se procedió a realizar la prueba no-paramétrica<sup>100</sup> H de Kruskal-Wallis para la SCVLF.

Tabla V.18 Prueba H de Kruskal-Wallis para la SCVLF	
Satisfacción	Conciliación (SCVLF) (v96)
N MAI	1152
N MBI	2177
N HAI	1396
N HBI	2616
Chi-cuadrado	71,109
GI	3
Sig.	0

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

En este caso, la hipótesis nula ( $H_0$ ) significaba que los cuatro grupos de estudio (MAI, MBI, HAI y HBI) provienen de la misma localización y por lo tanto, no existen diferencias estadísticamente significativas para afirmar que se tratan de grupos distintos. Dado que la significación que se obtuvo (véase tabla V.18) fue menor de 0,05 ( $p$ -valor=0,000) pudo rechazarse la hipótesis nula. Por lo tanto, los grupos establecidos quedaron como estadísticamente independientes.

## 2.2 Análisis exploratorio de la muestra en función de los grupos de estudio

Una vez obtenidos los cuatro grupos de estudio, se procedió a realizar un análisis exploratorio a través de las variables más destacables.

### 2.2.1 Dimensión socio-demográfica

Como se observa en la tabla V.6, la **edad** (v5) media para las mujeres con *intensidad alta de cuidados* era de 39,19 años; mientras que para las mujeres con *intensidad baja* era mayor situándose en los 43,62 años. El mismo comportamiento se obtuvo en los hombres, siendo su valor de 40,90 años para los hombres con *intensidad alta* y de 44,03 años para los de *intensidad baja*. Las desviaciones típicas eran mayores en los grupos de *intensidad baja*, 11,86

<sup>100</sup> Tal y como se ha comentado en el capítulo 4, se optó por la prueba no-parámétrica en lugar de la prueba Anova porque se consideró a la satisfacción como una variable ordinal en lugar de una variable cuantitativa al tratar el estudio desde una perspectiva económica. De haberse tratado con una perspectiva psicológica tampoco se hubiera podido realizar la prueba de Anova dado que para los cuatro grupos de población (MAI, MBI, HAI, HBI) se obtuvo una significación de  $p$ -valor=0,000 en la prueba de Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk incumpliendo así el criterio de normalidad (requisito para aplicar el contraste de Anova).



años para las mujeres y 12,20 años para los hombres. Destacar las edades máximas, superiores también en el grupo de *intensidad baja* (72 años para las mujeres y 75 para los hombres); mientras que para el grupo de *intensidad alta* sus valores eran menores (65 para las mujeres y 66 para los hombres). Respecto a las edades mínimas, los valores eran similares entre las mujeres: 19 años para el nivel alto y 18 años para el nivel bajo. Los hombres presentaban mayor distancia: 21 años para el nivel alto y 17 años para el nivel bajo. (Véase tabla V.19)

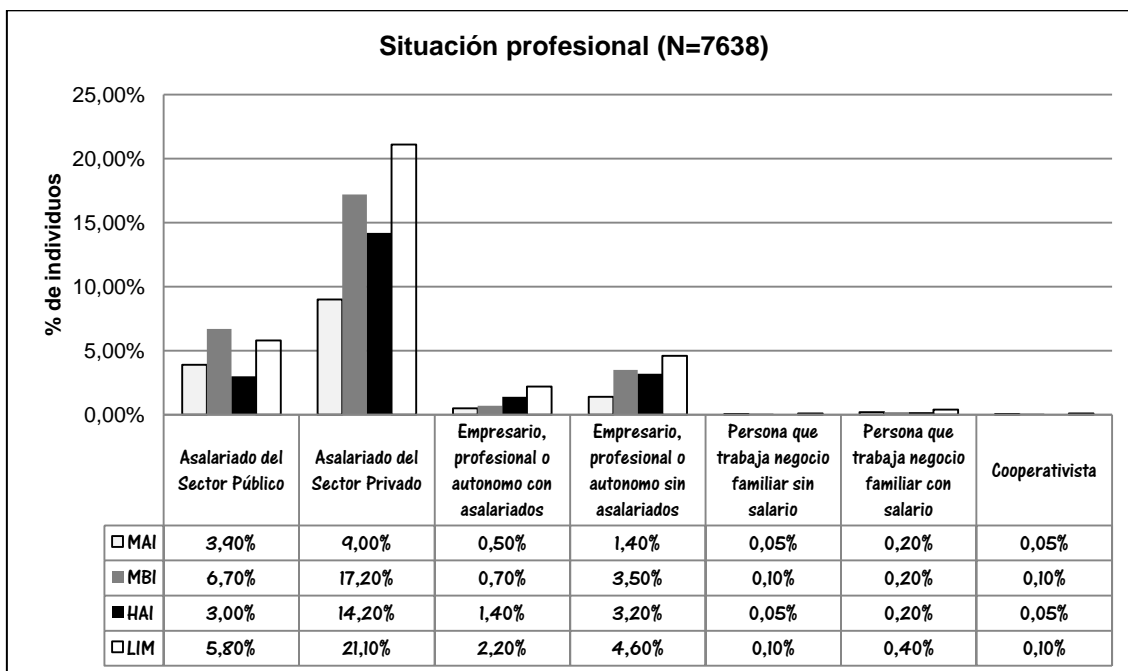
Grupo	MAI	MBI	HAI	HBI
<b>N</b>	1152	2177	1693	2616
<b>EDAD</b>				
<b>Mínimo</b>	19	18	21	17
<b>Máximo</b>	65	72	66	75
<b>Media</b>	39,19	43,62	40,90	44,03
<b>Mediana</b>	39	45	41	46
<b>Desviación Típica</b>	6,35	11,86	6,56	12,20
<b>Percentiles 25</b>	35	33	36	34
<b>50</b>	39	45	41	46
<b>75</b>	44	53	45	54

Elaboración propia a partir de ECVT 2010.

### 2.2.2 La ocupación

En la figura V.20 se observan las distribuciones en función de los grupos de cuidado para la **situación profesional** (v10). Los mayores porcentajes se concentraron en las categorías de *asalariado del sector privado* y *asalariado del sector público*. Le seguían las de *empresario o profesional sin asalariados* y *empresario o profesional con asalariados*. Las personas que *trabajan en el negocio familiar o cooperativistas* representaban grupos muy pequeños (en ningún caso llegan al 1%). Destacar las diferencias entre los *grupos de alta intensidad* y los *grupos de baja intensidad* de la categoría de *asalariados del sector privado* (9,00% para MAI versus 17,20% para MBI, y 14,20% para HAI versus 21,10% para HBI). Otro punto a resaltar es la distribución en forma de escalera ascendente empezando por el grupo MAI, siguiendo por MBI y HAI, y acabando por HBI en las categorías de *empresarios y profesionales con y sin asalariados*. A partir de ahora, a esta distribución se la denominará *escalera ascendente* (MAI, MBI, HAI, HBI). (Véase figura V.20)

**Figura V.20 Distribución de la situación profesional en función de las demandas de cuidado**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

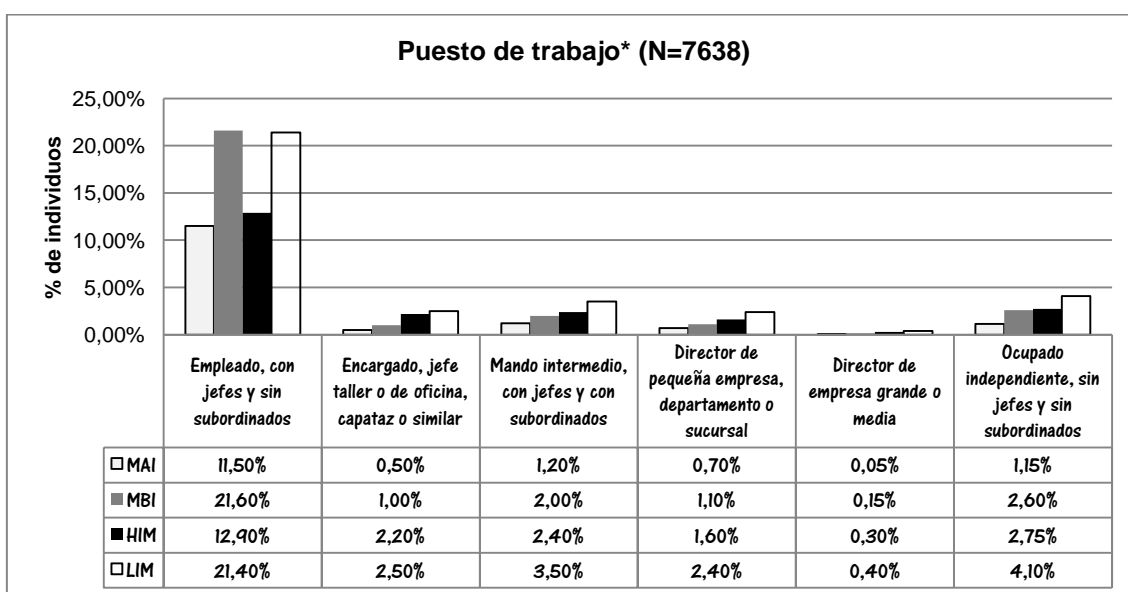
Tabla V.20 Porcentajes de la situación de cuidado en cada categoría en función de los cuidados						
CATEGORÍA	MAI	MBI	$\Delta$ MAI-MBI	HAI	HBI	$\Delta$ HAI-HBI
Asalariado del Sector Público	20,20%	34,50%	-14,30	15,60%	29,80%	-14,20
Asalariado del Sector Privado	14,60%	27,90%	-13,30	23,10%	34,30%	-11,20
Empresario, profesional o autónomo con asalariados	10,50%	15,40%	-4,90	29,60%	44,50%	-14,90
Empresario, profesional o autónomo sin asalariados	11,00%	27,70%	-16,70	25,20%	36,10%	-10,90
Persona que trabaja negocio familiar sin salario	11,10%	37,00%	-25,90	11,10%	40,70%	-29,60
Persona que trabaja negocio familiar con salario	20,30%	20,30%	0,00	21,60%	37,80%	-16,20
Cooperativista	17,60%	23,50%	-5,90	11,80%	47,10%	-35,30
<b>Total</b>	<b>15,10%</b>	<b>28,50%</b>	<b>-13,40</b>	<b>22,20%</b>	<b>34,20%</b>	<b>-12,00</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Para cada una de las categorías se extrajeron los porcentajes de cada uno de los grupos de estudio y se realizó la diferencia entre el grupo de *alta intensidad* y el de *baja intensidad* tanto para mujeres como para hombres. Los resultados de la situación profesional pueden consultarse en la tabla V.20. En las mujeres, la categoría con más diferencia entre intensidades de cuidado se produjo en la categoría *trabaja en negocio familiar sin salario* con 25,90 puntos; y la que menos en *empresario o profesional con asalariados* con 4,90 puntos. En los hombres, la categoría con más diferencias de cuidados fue en *cooperativista* con 35,30 puntos; y la que menos *asalariado o profesional sin asalariados* con 10,90 puntos. (Véase tabla V.20)

Por lo que respecta al **puesto de trabajo\***, es necesario destacar que el gran grueso de la muestra se concentra en la categoría *empleado con jefes y sin subordinados*. Dentro del mismo género se observan diferencias entre los grupos *de alta y baja intensidad*. En el caso de las mujeres, la diferencia es de 10,10 puntos a favor del grupo MBI; y en el caso de los hombres de 8,50 puntos también para el grupo *de baja intensidad*. Para el resto de categorías, la distribución que se observa es en *escalera ascendente (MAI, MBI, HAI, HBI)*. (Véase figura V.21)

**Figura V.21 Distribución del puesto de trabajo\* en función de las demandas de cuidado**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

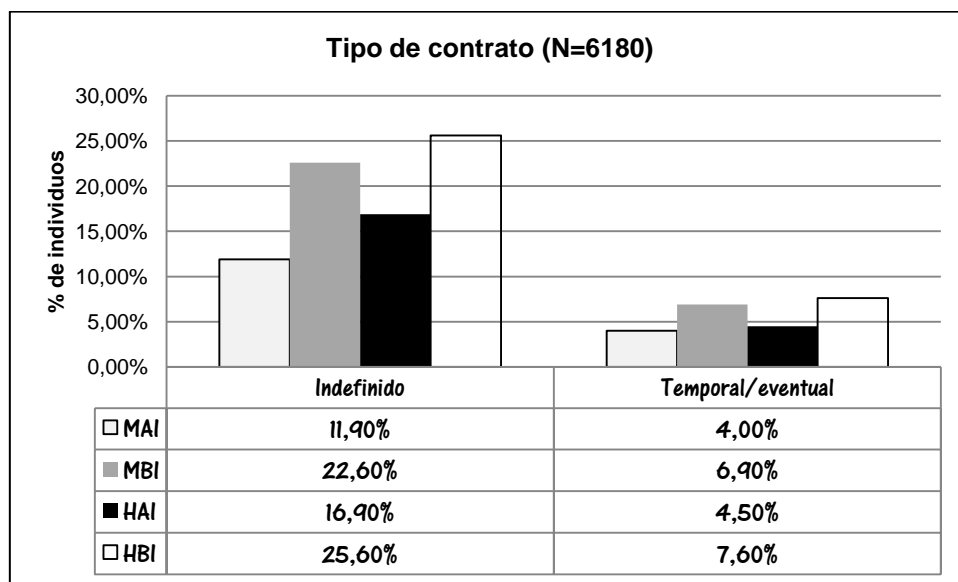
Dentro de la misma categoría, los grupos *de baja intensidad* siempre presentaron porcentajes mayores que los grupos *de alta intensidad* en ambos sexos (por eso el signo de la diferencia es negativo en toda la tabla). En las mujeres, la categoría con más diferencia de cuidados es la de *empleado con jefes y sin subordinados* con 14,90 puntos; y la menor la de *director de empresa pequeña, departamento o sucursal* con 6,30 puntos. En el caso de los hombres, la categoría con más puntos de diferencia es la de *director de empresa pequeña* con 14,20 puntos y la que menos la de *encargado o jefes de taller u oficina* con 5,00 puntos. (Véase tabla V.21)

Tabla V.21 Porcentajes del puesto de trabajo* en cada categoría en función de los cuidados						
CATEGORÍA	MAI	MBI	ΔMAI-MBI	HAI	HBI	ΔHAI-HBI
Empleado, con jefes y sin subordinados	17,10%	32,00%	-14,90	19,20%	31,70%	-12,50
Encargado, jefe taller o de oficina, capataz o similar	8,80%	16,70%	-7,90	34,70%	39,70%	-5,00
Mando intermedio, con jefes y con subordinados	12,80%	22,20%	-9,40	26,80%	38,10%	-11,30
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	12,10%	18,40%	-6,30	27,60%	41,80%	-14,20
Director de empresa grande o media	4,50%	15,20%	-10,70	36,40%	43,90%	-7,50
Ocupado independiente, sin jefes y sin subordinados	10,40%	25,10%	-14,70	25,60%	39,00%	-13,40
<b>Total</b>	<b>15,10%</b>	<b>28,50%</b>	<b>-13,40</b>	<b>22,20%</b>	<b>34,20%</b>	<b>-12,00</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Con respecto al **tipo de contrato** (v14), los grupos con porcentajes mayores de *contrato indefinido* corresponden a los de *baja intensidad* MBI y HBI. Éste último es el que obtuvo un mayor porcentaje (25,60%), mientras que el grupo de las mujeres se quedó 3 puntos por debajo (22,60%). Los grupos de *alta intensidad* presentaron valores menores, siguiendo la misma tendencia de mayor porcentaje en los hombres: HAI(16,90%) y MAI (11,90%). Los *contratos temporales* resultaron con la misma estructura, pero con porcentajes menores (ninguno de ellos superó el 8%). (Véase figura V.22)

Figura V.22 Distribución del tipo de contrato en función de las demandas de cuidado



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Respecto al comportamiento dentro de la misma categoría, se observa un comportamiento dual entre hombres y mujeres. La categoría de *contrato indefinido* presenta mayor diferencia en las mujeres de *alta* y *baja intensidad* que la de *contrato eventual*; en cambio en los hombres la

categoría de *contrato temporal* presenta mayor diferencia entre *alta* y *baja intensidad*. En ambos casos el signo siempre es negativo (Véase tabla V.22)

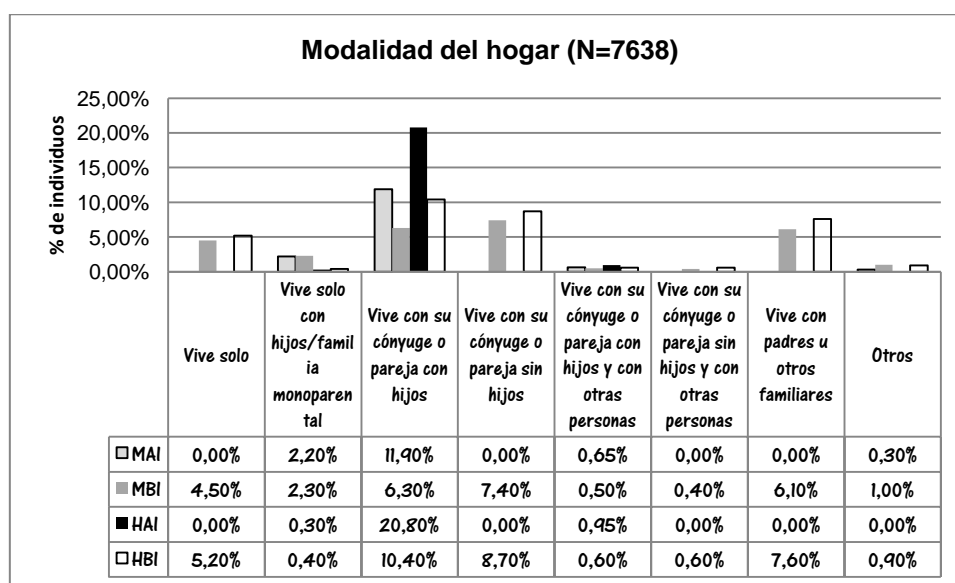
CATEGORÍA	MAI	MBI	ΔMAI-MBI	HAI	HBI	ΔHAI-HBI
Indefinido	15,50%	29,30%	-13,80	21,90%	33,30%	-11,40
Temporal/eventual	17,50%	30,10%	-12,60	19,40%	33,00%	-13,60
Total	15,90%	29,50%	-13,60	21,30%	33,20%	-11,90

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 2.2.3 La situación familiar

En la figura V.23 se observan las distribuciones de las diferentes **modalidades del hogar** (v76) en función de los cuidados.

Figura V.23 Distribución de la modalidad del hogar en función de las demandas de cuidado



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Las categorías de *vive solo* y *vive con el cónyuge sin hijos* no contienen individuos en los grupos de *intensidad alta*. Los grupos de *alta intensidad* con mayores porcentajes se encuentran en la categoría de *vive con la pareja y los hijos*. El grupo más numeroso correspondió a HAI con un 20,80%; seguido del grupo MAI con un 11,90%. (Véase figura V.23)

Las diferencias de cuidado menores entre *alta* y *baja intensidad* tanto en hombres como en mujeres se dieron en la categoría de *familias monoparentales*. Es de entender que hay *familias monoparentales con hijos mayores de 15 años* que ya pertenecen al grupo *baja intensidad*. Las

diferencias positivas entre *alta* y *baja intensidad* sólo se dieron en las categorías de *vive con la pareja e hijos* y *vive con la pareja, hijos y otras personas del hogar*. (Véase tabla V.23)

Tabla V.23 Porcentajes de la modalidad del hogar en cada categoría en función de los cuidados						
CATEGORÍA	MAI	MBI	MAI-MBI	HAI	HBI	HAI-HBI
Vive solo	0,00%	46,80%	-46,80	0,00%	53,20%	-53,20
Vive solo con hijos/familia monoparental	42,00%	43,80%	-1,80	6,50%	7,70%	-1,20
Vive con su cónyuge o pareja con hijos	24,20%	12,70%	11,50	42,10%	21,00%	21,10
Vive con su cónyuge o pareja sin hijos	0,00%	46,00%	-46,00	0,00%	54,00%	-54,00
Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas	24,30%	17,50%	6,80	36,90%	21,40%	15,50
Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas	0,00%	42,90%	-42,90	0,00%	57,10%	-57,10
Vive con padres u otros familiares	0,00%	44,70%	-44,70	0,00%	55,30%	-55,30
Otros	12,50%	45,20%	-32,70	1,20%	41,10%	-39,90
Total	15,10%	28,50%	-13,40	22,20%	34,20%	-12,00

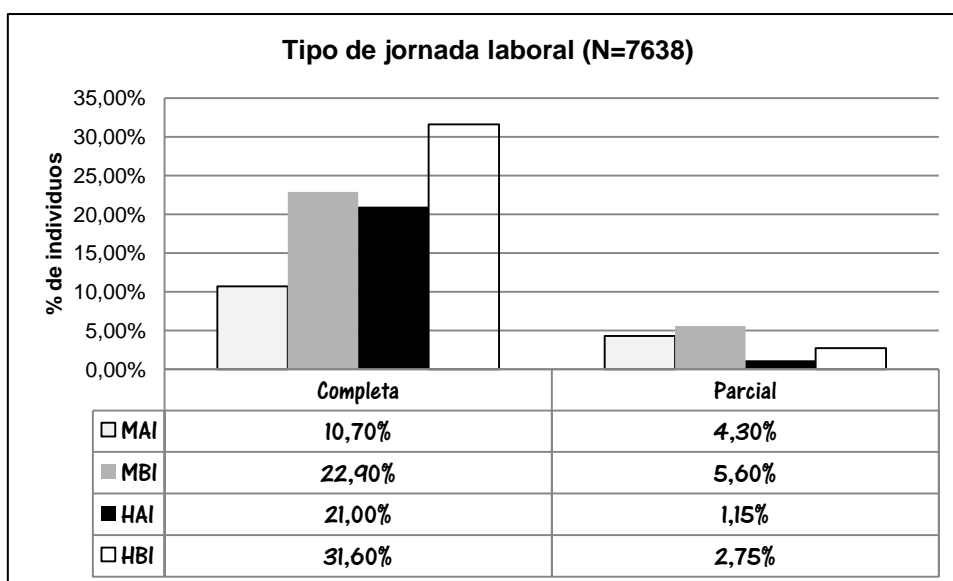
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### 2.2.4 El tiempo

Respecto a la **jornada laboral** (v16), *la jornada laboral completa* predominaba sobre la *jornada laboral parcial*. (Véase figura V.24)

Dentro de la categoría *jornada parcial* la diferencia entre MAI y MBI era de 9,50 puntos a favor del grupo *baja intensidad*; en el caso de HAI y HBI la diferencia subía a 11,10 puntos. Respecto a la categoría de *jornada completa* eran los grupos HAI y HBI los que presentaban una diferencia menor de 12,20 puntos; y los grupos MAI y MBI una distancia mayor con 14,00 puntos. Todos ellos de carácter negativo. El signo negativo en las casillas correspondientes a la categoría *jornada parcial* indican que este tipo de jornada no es exclusiva de las modalidades donde se requiere el cuidado de menores por temas de conciliación familiar; sino que el mercado laboral ofrece dicha modalidad contractual por sus propias necesidades de mercado. (Véase tabla V.24)

**Figura V.24 Distribución del tipo de jornada laboral en función de las demandas de cuidado**



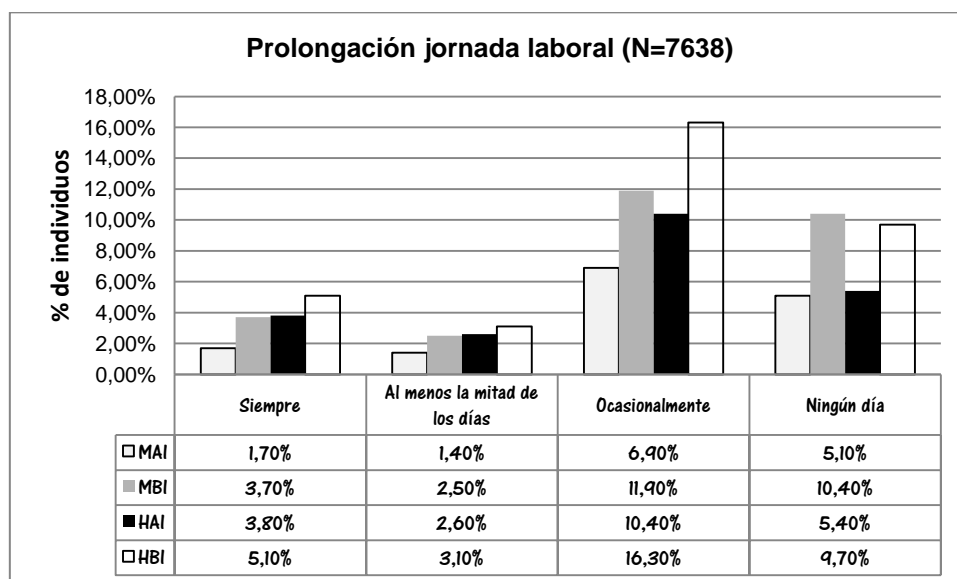
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

CATEGORÍA	MAI	MBI	$\Delta$ MAI-MBI	HAI	HBI	$\Delta$ HAI-HBI
<b>Complata</b>	12,50%	26,50%	-14,00	24,40%	36,60%	-12,20
<b>Parcial</b>	31,50%	41,00%	-9,50	8,20%	19,30%	-11,10
<b>Total</b>	15,10%	28,50%	-13,40	22,20%	34,20%	-12,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Respecto a la **prolongación de la jornada laboral** (v60) se puede ver la distribución en la figura V.25. Las categorías con mayores porcentajes fueron *ocasionalmente* y *ningún día*. Los hombres (concretamente los de intensidad de cuidado baja) presentaban el porcentaje mayor de toda la tabla en *ocasionalmente* con un 16,30%. Las mujeres (con intensidad de cuidado alta) presentaban el menor porcentaje de toda la tabla en *al menos la mitad de los días* (1,40%). En todas las categorías se observó como el grupo HBI presentaba el porcentaje máximo respecto al resto de grupos de cuidado (a excepción de la categoría correspondiente a *ningún día*): 5,10% en *siempre*; 3,10% en *al menos la mitad de los días*; y 16,30% en *ocasionalmente*. El grupo MAI presentaba el porcentaje mínimo en todas las categorías: 1,70% en *siempre*; 1,40% en *al menos la mitad de los días*; y 6,90% en *ocasionalmente* y 5,10% en *ningún día*.

**Figura V.25 Distribución de la prolongación de la jornada laboral en función de las demandas de cuidado**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Todas las diferencias entre los cuidados de alta y baja intensidad son negativas; lo que demuestra que a mayores necesidades de cuidado se tiende a prolongar menos la jornada. Si se revisa el porcentaje para cada una de las categorías, se observa que la mayor diferencia entre el grupo MAI y MBI se produjo en la categoría de *ningún día* con 17,40 puntos; mientras que las categorías de *ocasionalmente* y *al menos la mitad de los días* presentaron la misma diferencia de 11,10 puntos. En el caso de los hombres, también la diferencia mayor se da en la categoría de *ningún día* con 14,20 puntos, y las diferencia menor con 5,60 puntos en la categoría de *al menos la mitad de los días*. (Véase tabla V.25)

Tabla V.25 Porcentajes de la modalidad del hogar en cada categoría en función de los cuidados						
CATEGORÍA	MAI	MBI	ΔMAI-MBI	HAI	HBI	ΔHAI-HBI
Siempre	12,00%	25,80%	-13,80	26,60%	35,60%	-9,00
Al menos la mitad de los días	14,70%	25,80%	-11,10	27,00%	32,60%	-5,60
Ocasionalmente	15,10%	26,20%	-11,10	22,80%	35,80%	-13,00
Ningún día	16,60%	34,00%	-17,40	17,60%	31,80%	-14,20
Total	15,10%	28,50%	-13,40	22,20%	34,20%	-12,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Al evaluar las **horas trabajadas en la actividad laboral principal** (v59) se obtuvo una media de 39,63 horas para una muestra de 7638 individuos, siendo su mediana 40 horas, su desviación típica 10,24 horas. Los grupos de mujeres presentaron valores de media más bajos: 35,45 horas para MAI y 37,09 horas para HBI. En cambio, los hombres presentaron valores



mayores en la media: 42,84 horas para HAI y 41,51 horas para HBI. Los grupos con valores máximos más altos fueron los *de baja intensidad* con 112 horas en mujeres y 100 horas en hombres. Mientras que los grupos con valores máximos menores fueron los *de alta intensidad* con 90 horas en mujeres y 95 horas en hombres. (Véase tabla V.26)

Grupo	MAI	MBI	HAI	HBI	TOTAL
N	1152	2177	1693	2616	7638
<b>Horas trabajo*</b>					
<b>principal</b>					
Mínimo	2	1	1	1	1
Máximo	90	112	95	100	112
Media	35,45	37,09	42,84	41,51	39,63
Mediana	39	40	40	40	40
Desviación Típica	11,25	10,98	8,61	8,89	10,24
Percentiles 25	30	35	40	40	37
50	39	40	40	40	40
75	40	40	48	45	44

Elaboración propia a partir de ECVT 2010

## 2.2.5 La satisfacción

### a) La satisfacción con el tiempo

En la tabla V.27 se han obtenido las medias de satisfacción relacionadas con el tiempo. Las mujeres con *niveles altos de cuidado* presentaban medias ligeramente superiores respecto a las mujeres con *niveles bajos de cuidado*. La diferencia más alta se produjo en la *satisfacción en vacaciones y permisos* con 14 décimas de diferencia, seguida de *la satisfacción de la flexibilidad de horario* con 8 décimas y por último *la satisfacción con la jornada laboral* con 5 décimas. Por el contrario, este comportamiento se invertía cuando se preguntaba por *la satisfacción con el tiempo que se dedica la pareja a las tareas del hogar* con 3 décimas en negativo y para la StVP con 82 décimas, casi rozando el punto. Los hombres por el contrario, presentaban comportamientos inversos excepto en la StVP que el comportamiento era el mismo. Las satisfacciones relacionadas con los *tiempos laborales* son mayores si el hombre presenta un perfil *bajo en intensidad de cuidado*. La ordenación es la misma que en el caso de las mujeres pero en negativo, 8 décimas para *la satisfacción de vacaciones y permisos*, 7 décimas para *la satisfacción flexibilidad de horarios* y apenas 1 décima para *la satisfacción de la jornada laboral*. Los hombres con cargas familiares puntuaban ligeramente mejor *la satisfacción de sus parejas con las tareas del hogar* (2 décimas de diferencia). Respecto a la StVP los hombres con cargas alta puntúan por debajo de los hombres con cargas bajas, pero la diferencia era menor, no llegando al medio punto (39 décimas). (Véase tabla V.27)

Tabla V.27 Medias de Satisfacción relacionadas con el tiempo: muestra seleccionada						
Satisfacciones	Tiempo jornada laboral (v28b)	Flexibilidad horarios (v28c)	Vacaciones y permisos (v28e)	Tiempo dedica a los hijos v(82a)	Pareja dedica a tareas del hogar (v82b)	Tiempo para la vida personal (v82c)
<b>MAI</b>	7,26	6,46	7,35	6,66	6,02	5,68
<b>N</b>	1152	1152	1152	1152	962	1152
<b>MBI</b>	7,21	6,38	7,21	-	6,05	6,50
<b>N</b>	2177	2177	2177	0	1111	2177
<b>Δ medias mujeres Alta-Baja intensidad</b>	+0,05	+0,08	+0,14	-	-0,03	-0,82
<b>HAI</b>	7,10	6,48	7,00	6,38	8,17	6,32
<b>N</b>	1693	1693	1693	1693	1665	1693
<b>HBI</b>	7,11	6,55	7,08	-	8,15	6,71
<b>N</b>	2616	2616	2616	0	1544	2616
<b>Δ medias hombres Alta-Baja intensidad</b>	-0,01	-0,07	-0,08	-	+0,02	-0,39

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### b) La satisfacción en otros ámbitos

La tabla V.28 muestra las medias obtenidas con otras satisfacciones que no están relacionadas con el tiempo. Respecto a la SL el grupo que puntuó con mejor nota fue el MAI (7,47); seguido del MBI (7,43); después el HAI (7,36) y finalmente el HBI (7,30). Las mujeres reportaron un mejor comportamiento con su SL que los hombres. Los grupos *de alta intensidad* reportaron mejores notas que sus respectivos *de baja intensidad*. Respecto a la SVP el efecto es contrario, fueron los hombres los que puntuaron mejor con un 7,54 (HAI) seguidos de un 7,47 (HBI). En cambio las mujeres con *intensidad alta* puntuaron peor 7,36 y las mujeres con *intensidad baja* 7,41. La *satisfacción con la vivienda* es la que se llevó mejores puntuaciones, aunque la diferencia entre las mujeres era de 5 décimas, la de los hombres fue de 12. La puntuación con la *satisfacción económica en el hogar* es la que se llevó las peores puntuaciones en general. La diferencia para ambos sexos fue bastante similar; 22 décimas entre mujeres y 23 décimas entre hombres, siendo las puntuaciones mejores las del grupo de *menor intensidad de cuidado*. Finalmente la SCVLF entre hombres y mujeres presentó la misma diferencia de 38 décimas entre los grupos de *intensidad alta* y *baja*. Aún y así, las mujeres presentaron niveles de satisfacción más bajos que los hombres. El grupo con peor puntuación fue el MAI con un 6,54; en segundo lugar HAI con un 6,75; le siguió el grupo MBI con un 6,92; y finalmente, el grupo que puntuó mejor resultó ser HBI con un 7,13 (siendo el único que puntuó por encima de 7). Se profundizará sobre la SCVLF en los apartados 3 y 4 de éste capítulo. (Véase tabla V.28)

Satisfacción	Trabajo (ST* o SL) (v27)	Económica en el hogar (v73a)	Vida Personal (SVP) (v73c)	Vivienda (v73d)	Conciliación (SCVLF) (v96)	N
MAI	7,47	5,86	7,36	7,73	6,54	1152
MBI	7,43	6,08	7,41	7,69	6,92	2177
medias Alta-Baja intensidad	+0,04	-0,22	-0,05	+0,05	-0,38	-
HAI	7,36	6,11	7,54	7,84	6,75	1693
HBI	7,30	6,34	7,47	7,72	7,13	2616
medias Alta-Baja intensidad	+0,06	-0,23	+0,07	+0,12	-0,38	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 3. Análisis de la SCVLF en las mujeres

#### 3.1 La SCVLF

Al calcular la media de la SCVLF en las mujeres se obtuvo un valor de 6,79. En el grupo de *mujeres con intensidad alta de cuidados* (MAI) la media bajaba 25 décimas situándose en 6,54; mientras que el grupo de *mujeres con intensidad baja de cuidados* (MBI) su media subía en 13 décimas situándose en el valor más alto de los tres con un 6,92. Todos los grupos presentaban como mediana el valor 7. (Véase tabla V.29)

Grupo/Criterio	MAI	MBI	Total Mujeres
N	1152	2177	3329
SCVLF			
Mínimo	0	0	0
Máximo	10	10	10
Media	6,54	6,92	6,79
Mediana	7	7	7
Desviación Típica	2,19	2,05	2,11
Moda	8	8	8
Percentiles 25	5	6	5
50	7	7	7
75	8	8	8

Elaboración propia a partir de ECVT 2010

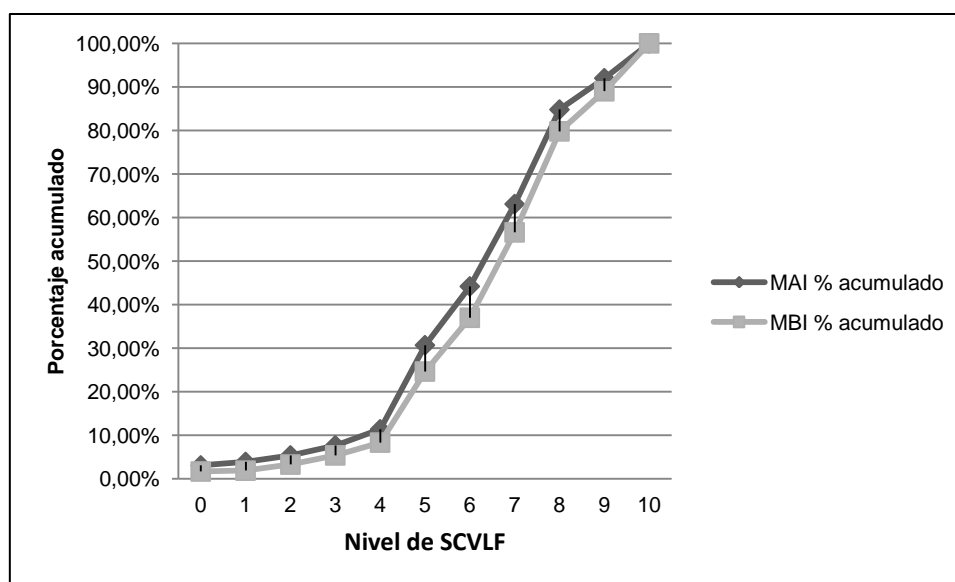
En la tabla V.30 se muestran las frecuencias, los porcentajes y los porcentajes acumulados de la SCVLF segregados por niveles para cada uno de los grupos de estudio y para el total de mujeres. El rango va de 0 a 10, donde el valor 0 significa “satisfacción nula” y el valor 10 significa “satisfacción muy alta”.

Tabla V.30 Frecuencias (m), porcentajes (n%) y porcentajes acumulados (o%) de la SCVLF en las mujeres											
Grupos	NIVELES										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
MAI	36	9	17	27	42	222	156	218	250	84	91
	3,10%	0,80%	1,50%	2,30%	3,70%	19,30%	13,50%	18,90%	21,70%	7,30%	7,90%
	<u>3,10%</u>	<u>3,90%</u>	<u>5,40%</u>	<u>7,70%</u>	<u>11,40%</u>	<u>30,70%</u>	<u>44,20%</u>	<u>63,10%</u>	<u>84,80%</u>	<u>92,00%</u>	<u>100,00%</u>
MBI	37	5	31	45	64	355	268	426	505	212	229
	1,70%	0,20%	1,40%	2,10%	2,94%	16,31%	12,30%	19,60%	23,20%	9,70%	10,50%
	<u>1,70%</u>	<u>1,90%</u>	<u>3,30%</u>	<u>5,40%</u>	<u>8,34%</u>	<u>24,65%</u>	<u>37,00%</u>	<u>56,60%</u>	<u>79,80%</u>	<u>89,00%</u>	<u>100,00%</u>
Total	73	14	48	72	106	577	424	644	755	296	320
	2,20%	0,40%	1,40%	2,20%	3,20%	17,00%	13,00%	19,00%	23,00%	9,00%	9,60%
	<u>2,20%</u>	<u>2,60%</u>	<u>4,00%</u>	<u>6,20%</u>	<u>9,40%</u>	<u>26,00%</u>	<u>39,00%</u>	<u>58,00%</u>	<u>81,00%</u>	<u>90,00%</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

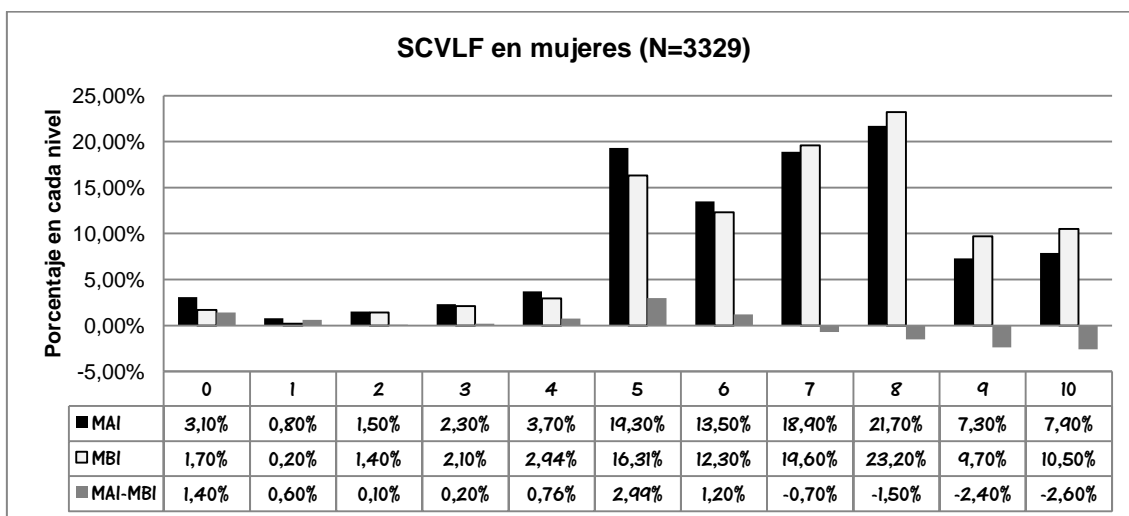
Tanto el grupo de MAI como el grupo MBI, presentaron frecuencias pequeñas en los primeros niveles (del 0 al 4) no llegando al centenar de casos en ninguno de ellos. En los niveles centrales (del 5 al 8) se concentraron el mayor número de casos, siendo el valor 5 para MAI y el valor 7 para MBI los que acumulaban frecuencias mayores. En el grupo de las MAI las frecuencias volvieron a disminuir por debajo de 100 en los niveles altos (9 y 10). En el grupo de las MBI también disminuyeron pero sus valores fueron un poco superiores a 200. Al comparar los porcentajes acumulados tanto para MAI como para MBI se observó que el grupo de MAI superaba siempre al grupo de MBI. (Véase figura V.26)

Figura V.26 Porcentaje acumulado de los niveles de SCVLF para mujeres MAI y MBI



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Figura V.27 Distribución de los niveles de SCVLF para mujeres MAI y MBI**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Al calcular el porcentaje de mujeres para cada nivel en cada uno de los dos grupos, se observó que el colectivo MAI presentaba puntuaciones superiores en los primeros niveles de la escala, concretamente del 0 al 6. Este comportamiento se invertía a partir del nivel 7, siendo el grupo MBI el que presenta mayores porcentajes en los últimos cuatro niveles. (Véase la figura V.27)

### 3.2 Creación de la SCVLF\_DM

Dado el elevado número de niveles de la SCVLF (11 niveles), se decidió crear una nueva variable para continuar con el estudio. La nueva variable dependiente correspondería a una variable dicotómica calculada a partir de la media aritmética de la original. Concretamente, tomaría el valor 0 si la SCVLF era inferior a la “media de SCVLF”; y tomaría el valor 1 si la SCVLF era superior a la “media de SCVLF”. Dado que los dos grupos de mujeres (MAI y MBI) tenían medias entre 6 y 7 (véase tabla V.31); los niveles del 0 al 6 pasaron a recodificarse como valor 0; y los niveles del 7 al 10 pasaron a recodificarse como valor 1. La tabla V.32 contiene la información de dicha recodificación, así como el número de casos obtenidos.

Grupo	MAI	MBI	Total Mujeres
Valor	6,54	6,92	6,79

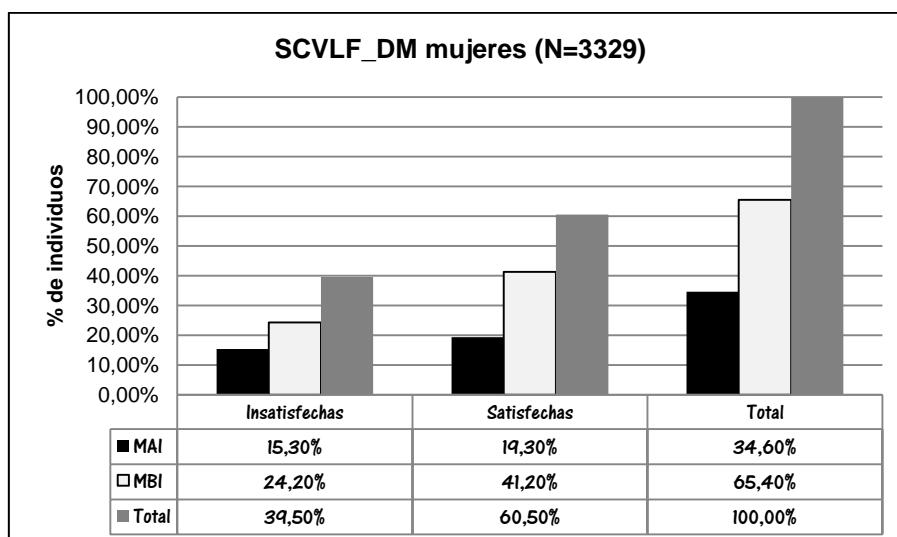
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Tabla V.32 Frecuencias para la nueva variable SCVLF dicotómica a la media en las mujeres											
NIVELES											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Satisfacción por debajo → VALOR = 0						Satisfacción por encima → VALOR = 1				
MAI	509 casos (15,30%)						643 casos (19,30%)				
MBI	805 casos (24,20%)						1372 casos (41,20%)				

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

A partir de ahora se hablará de mujeres “satisfechas” e “insatisfechas” con su conciliación. En el grupo MAI se obtuvieron 509 casos de mujeres insatisfechas (15,30%) y 643 casos de mujeres satisfechas (19,30%) con su conciliación. En el grupo MBI se obtuvieron 805 casos de mujeres insatisfechas (24,20%) y 1372 casos de mujeres (41,20%) de mujeres satisfechas con su conciliación. (Véase figura V.28)

**Figura V.28 Distribución de las mujeres satisfechas e insatisfechas con la conciliación**



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 3.3 Estudio de asociación entre SCVLF\_DM y variables categóricas

Para analizar la nueva variable dependiente (SCVLF\_DM) con el resto de variables categóricas se procedió a revisar su nivel de asociación a través del contraste de Chi-cuadrado y su significación estadística, así como los residuos corregidos obtenidos al calcular sus tablas de contingencia. En las tablas V.33 y V.34 se listan aquellas variables categóricas, que al calcular el valor de Chi-Cuadrado, obtuvieron una significación menor del 0,05 rechazándose así la hipótesis nula de independencia entre las variables. Este análisis se hizo para los dos grupos de mujeres: tabla V.33 para el grupo MAI y tabla V.34 para el grupo MBI.

Como se desprende de la observación de las dos tablas anteriores, se obtuvo un mayor número de asociaciones en el grupo MBI. Concretamente, de las 34 variables analizadas, en dicho grupo se obtuvo asociación en 25 ocasiones, en cambio en el grupo MAI, analizando el mismo número de variables, solo se dio en 14 ocasiones. En el anexo II se adjuntan las tablas de contingencia con el número de casos, frecuencias y residuos corregidos que se comentan en los siguientes apartados.

<b>Tabla V.33 Relación entre la SCVLF_DM y el resto de variables categóricas para MAI</b>					
<b>VARIABLE Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>N</b>	<b>Chi</b>	<b>Sig</b>	<b>Residuos corregidos &gt;1,96</b>
V7recod.	Estudios universitarios versus otros	1152	5,378	0,020	4 de 4
V8recod.	Ocupación cualificada versus no-cualificada	-	-	No sig.	-
V10	Asalariado público versus otros	-	-	No sig.	-
V11	Tipo de puesto de trabajo*	-	-	No sig.	-
V16	Jornada Completa/Parcial	1152	25,148	0,000	4 de 4
V17	Búsqueda de otro empleo	-	-	No sig.	-
V20	Su trabajo* actual es su primer trab.	-	-	No sig.	-
V22	Cese voluntario trabajo* anterior	-	-	No sig.	-
V34	Trabaja* en equipo	-	-	No sig.	-
V37	Transporte que usa	-	-	0,003**	-
V38	Lugar donde como todos los días	1152	27,649	0,000	8 de 10
V42	Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva	-	-	No sig.	-
V43	Existencia de convenio específico	985	10,997	0,004	2 de 6
V47	Afiliación a algún sindicato	-	-	No sig.	-
V54	Relación de amistad con compañeros de trabajo*	1152	8,071	0,045	2 de 8
V55	Jornada de trabajo*	1152	4,594	0,032	4 de 4
V60	Prolongación jornada laboral	1152	8,570	0,036	2 de 8
V62	Trabajo* de acuerdo con su formación	-	-	No sig.	-
V64	Realiza la empresa alguna actividad formativa	-	-	No sig.	-
V69a	Remuneración fija	-	-	No sig.	-
V72a	Proporciona la empresa ayudas para la vivienda	985	6,160	0,046	2 de 6
V72b	Proporciona la empresa planes de pensiones	-	-	No sig.	-
V72c	Proporciona la empresa ayudas de formación	985	7,591	0,022	4 de 6
V72e	Proporciona la empresa ayudas de transporte	-	-	No sig.	-
V72f	Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud	985	8,664	0,013	4 de 6
V72g	Proporciona la empresa ayuda para enseñanza de hijos o familiares	-	-	No sig.	-
V72h	Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías	-	-	No sig.	-
V72j	Proporciona la empresa algún otro tipo de servicio social	-	-	No sig.	-
V74b	Tipo de trabajo* que escogería: empresa grande o pequeña	1152	18,683	0,000	4 de 4
V74c	Tipo de trabajo* que escogería: sector público o sector privado	1152	5,519	0,019	4 de 4
V76	Modalidad de su hogar	-	-	No sig.	-
V86	Maternidad afecta a su carrera profesional	1152	26,147	0,000	4 de 6
V92	Afiliado alguna vez	-	-	No sig.	-
V95b	Afectaría excedencia o jornada reducida	857	32,431	0,000	4 de 6
V97	Probable mantener trabajo* los 6 meses siguientes	-	-	No sig.	-

Chi-cuadrado, significación < 0,05

Indica el nº de casillas con residuos corregidos superiores a 1,96 del total de casillas de la tabla.

\*\* La frecuencia de las casillas es menor al 5%. Se descarta del estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010



<b>Tabla V.34 Relación entre la SCVLF_DM y el resto de variables categóricas para MBI</b>					
<b>VARIABLE Código</b>	<b>Descripción</b>	<b>N</b>	<b>Chi</b>	<b>Sig</b>	<b>Residuos corregidos &gt;1,96</b>
V7recod	Estudios universitarios versus otros	-	-	No sig.	-
V8recod	Ocupación cualificada versus no-cualificada	2177	4,374	0,036	4 de 4
V10recod	Asalariado público versus otros	2177	8,150	0,004	4 de 4
V11	Tipo de puesto de trabajo*	-	-	No sig.	-
V16	Jornada Completa/Parcial	2177	10,710	0,001	4 de 4
V17	Búsqueda de otro empleo	-	-	No sig.	-
V20	Su trabajo* actual es su primer trab.	-	-	No sig.	-
V22	Cese voluntario trabajo* anterior	-	-	No sig.	-
V34	Trabaja* en equipo	2177	4,857	0,028	4 de 4
V37	Transporte que usa	-	-	0,015**	-
V38	Lugar donde como todos los días	2177	37,405	0,000	8 de 10
V42	Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva	1823	12,263	0,002	4 de 6
V43	Existencia de convenio específico	1823	7,514	0,023	2 de 6
V47	Afiliación a algún sindicato	-	-	No sig.	-
V54	Relación de amistad con compañeros de trabajo*	2177	21,203	0,000	4 de 8
V55	Jornada de trabajo*	2177	8,393	0,004	4 de 4
V60	Prolongación jornada laboral	2177	29,501	0,000	4 de 8
V62	Trabajo* de acuerdo con su formación	2177	12,349	0,006	4 de 8
V64	Realiza la empresa alguna actividad formativa	2177	17,293	0,000	6 de 6
V69a	Remuneración fija	2177	7,365	0,007	4 de 4
V72a	Proporciona la empresa ayudas para la vivienda	1823	7,738	0,021	4 de 6
V72b	Proporciona la empresa planes de pensiones	1823	11,230	0,004	6 de 6
V72c	Proporciona la empresa ayudas de formación	1823	42,140	0,000	4 de 6
V72e	Proporciona la empresa ayudas de transporte	1823	14,619	0,001	4 de 6
V72f	Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud	1823	25,944	0,000	6 de 6
V72g	Proporciona la empresa ayuda para enseñanza de hijos o familiares	1823	17,340	0,000	6 de 6
V72h	Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías	1823	17,392	0,000	6 de 6
V72j	Proporciona la empresa algún otro tipo de servicio social	-	-	No sig.	-
V74b	Tipo de trabajo* que escogería: empresa grande o pequeña	-	-	No sig.	-
V74c	Tipo de trabajo* que escogería: sector público o sector privado	2177	4,594	0,032	4 de 4
V76	Modalidad de su hogar	2177	15,186	0,034	2 de 14
V86	Maternidad afecta a su carrera profesional	2177	63,495	0,000	6 de 6
V92	Afiliado alguna vez	-	-	No sig.	-
V95b	Afectaría excedencia o jornada reducida	1486	53,864	0,000	4 de 6
V97	Probable mantener trabajo* los 6 meses siguientes	2177	19,537	0,001	6 de 10

Chi-cuadrado, significación < 0,05

Indica el nº de casillas con residuos corregidos superiores a 1,96 del total de casillas de la tabla.

\*\* La frecuencia de las casillas es menor al 5%. Se descarta del estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 3.3.1 Dimensión socio-demográfica

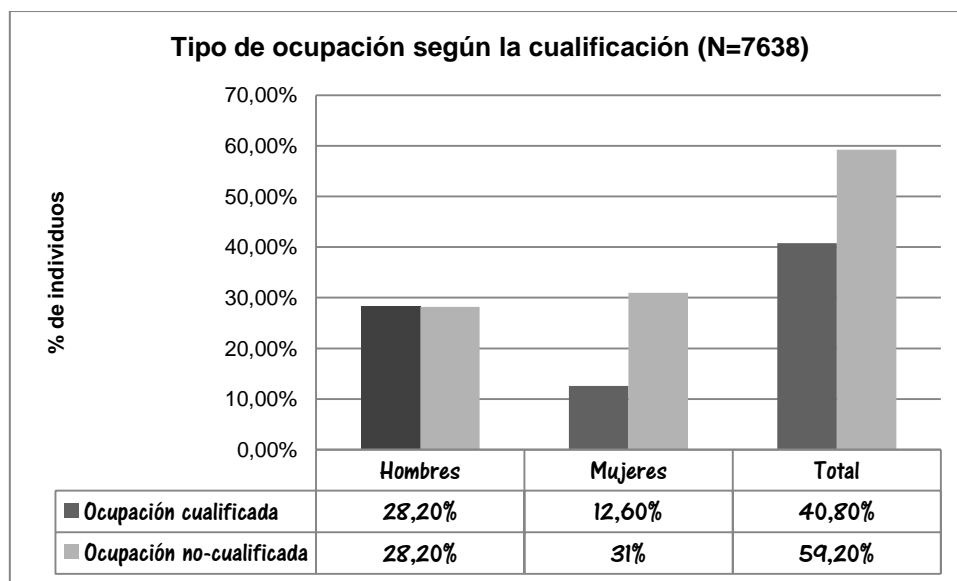
La variable socio demográfica que se asoció con la SCVLF\_DM fue el **nivel de estudios** (v7). Hubo asociación en el grupo MAI cuando la variable fue recodificada como una variable dicotómica entre *mujeres con estudios universitarios* (33,50%) versus *mujeres con el resto de tipo de estudios* (66,50%). Las *mujeres satisfechas con “otros estudios”* representaban el 38,70%; las *mujeres insatisfechas con “otros estudios”* las seguían con un 27,80%; las *mujeres satisfechas con estudios universitarios* obtuvieron un 17,10% y las *mujeres insatisfechas con estudios universitarios* cerraban la clasificación con un 16,40%. Los residuos corregidos tuvieron puntuaciones positivas de +2,3 cuando *las mujeres con otro tipo de estudios estaban satisfechas con su conciliación*, y cuando *las mujeres con estudios universitarias estaban insatisfechas*. (Véase tabla Anexo II: grupo MAI, v7recod) En cambio, para el grupo MBI no hubo asociación con dicha variable.

### 3.3.2 La ocupación

Fueron diversas las variables relacionadas con la ocupación que se asociaron tanto con el grupo MAI como MBI. Una de las variables a destacar es la variable que clasifica las ocupaciones según el estándar CNO-94. Se recodificó obteniendo como nueva variable ocupación cualificada versus no-cualificada. Como ocupaciones cualificadas se tomaron los siguientes grandes grupos: grupo 1 (dirección de las empresas y de las administraciones públicas); grupo 2 (técnicos y profesionales científicos e intelectuales); grupo 6 (trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca); y finalmente el grupo 7 (artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria). Como ocupaciones no-cualificadas se tomaron el resto de grandes grupos: grupo 3 (técnicos y profesionales de apoyo), grupo 4 (empleados de tipo administrativo); grupo 5 (trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios); grupo 8 (operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores); y finalmente el grupo 9 (trabajadores no cualificados)<sup>101</sup>. Se siguió el mismo criterio establecido en [Velazco-Portocarrero et al. \(2014\)](#). Del total de la muestra, 7638 casos, se obtuvieron 4524 casos como ocupación no cualificada (40,80%) y 3114 casos como ocupación cualificada (59,20%); lo que indicaba que el mercado laboral español estaba dominado todavía por empleos poco cualificados según dicho criterio. Al revisar dicha composición en función del género se observó que mientras que los hombres presentaban el mismo porcentaje tanto en las ocupaciones cualificadas como no-cualificadas (28,20%); las mujeres tenían más presencia en las ocupaciones no-cualificadas, con un 31,00%, mientras que en las cualificadas solo representaban el 12,60%. (Véase figura V.29)

<sup>101</sup> El criterio de clasificación aquí descrito respecto a los grandes grupos se puede consultar en: <http://www.idescat.cat/Classif/Classif?TC=15&V0=2&V1=7&V6=4>

**Figura V.29 Distribución de las ocupaciones cualificadas y no-cualificadas en función del género**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

La variable recodificada según el estándar CNO-94 de **ocupación cualificada versus no-cualificada (v8recod)** se asoció con la SCVLF\_DM tan solo en el colectivo MBI. Se obtuvo un 28,50% de *ocupaciones cualificadas* versus un 71,50% de *ocupaciones no-cualificadas*. El grupo más numeroso fue el de *mujeres satisfechas no-cualificadas* con un 44,10%; seguido de las *insatisfechas no-cualificadas* con un 27,40%; las mujeres satisfechas con ocupaciones cualificadas representaban el 18,90% y finalmente el de mujeres insatisfechas con ocupaciones cualificadas el 9,60%. Los residuos tipificados con valores positivos (+2,1) se dieron en las *mujeres insatisfechas no cualificadas*, y las *mujeres satisfechas cualificadas*. (Véase tabla Anexo II: grupo MBI, v8recod)

La siguiente variable en asociarse fue la correspondiente a la **jornada laboral** completa o parcial (v16). Tanto el grupo de MAI como el de MBI presentaron residuos tipificados corregidos positivos para *mujeres satisfechas con jornada parcial* como *mujeres insatisfechas con jornada completa*, pero la diferencia estaba en el valor. El grupo MAI presentaba un valor mayor (5) mientras que el grupo MBI presentaba un valor menor (3,3). La jornada completa predominaba el mercado laboral, con un 71,30% para el grupo MAI, y un 80,20% en el grupo MBI. Los porcentajes mayores se encontraban en *mujeres satisfechas con jornada laboral completa* con un 36,50% para MAI y un 49,20% MBI; seguido de *mujeres insatisfechas con jornada laboral completa* con un 34,80% en MAI y un 31,00% en MBI; las *mujeres satisfechas con jornada parcial* representaban un 19,40% en MAI y un 13,80% en MBI; y finalmente, las *mujeres insatisfechas con jornada parcial* eran el grupo más reducido con un 9,40% en MAI y un 6,00% para MBI. (Véase tabla Anexo II: grupo MAI, v16; grupo MBI, v16)

### 3.3.3 La organización del trabajo\*

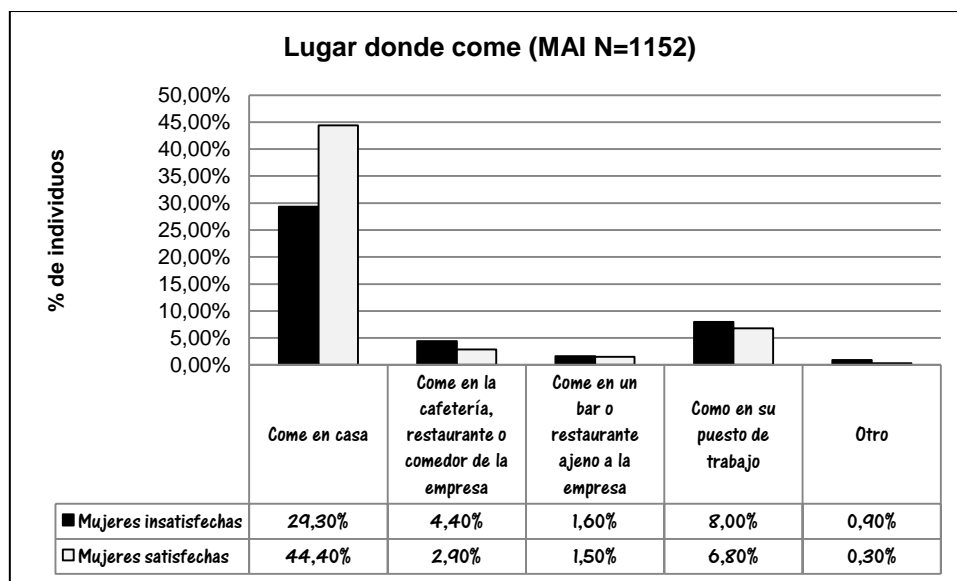
Una de las variables que explica la organización del trabajo es el **trabajo en equipo** (v34). Dicha variable solo se asoció con la SCVLF\_DM en el grupo MBI. El 68,20% de las mujeres respondieron que *sí trabajaban en equipo* mientras que el 31,80% respondió que *no*. El grupo más numeroso correspondía a *las mujeres satisfechas que trabajaban en equipo* (44,10%); seguidas de *las mujeres insatisfechas que también lo hacían* (24,20%); *las mujeres satisfechas que no trabajaban en equipo* eran un 19,00%; y finalmente las insatisfechas que tampoco trabajaban bajo ese tipo de organización representaban un 12,80%. Respecto a los residuos corregidos, los valores positivos con valor +2,2 estaban en las casillas de mujeres *satisfechas trabajando en equipo* e *insatisfechas no trabajando en equipo*. (Véase Anexo II: grupo MBI, v34)

### 3.3.4 El entorno laboral

De las variables correspondientes al entorno laboral se obtuvo relación con *el transporte que usa* (v37) pero las casillas obtenidas tuvieron una frecuencia menor del 5% pero se descartó del análisis; y el *lugar donde come* (v38).

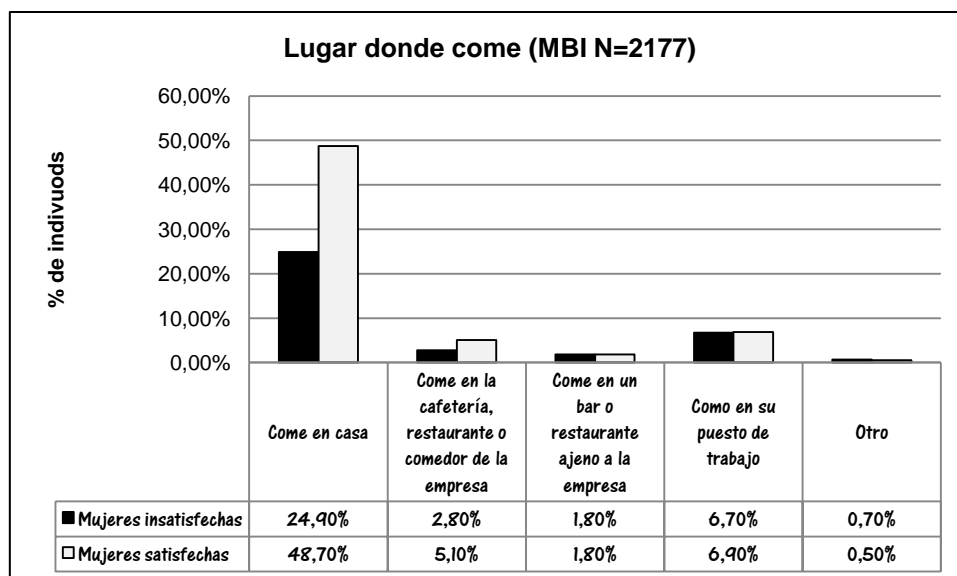
La SCVLF\_DM obtuvo asociación con la variable **lugar donde come el empleado** (v38) tanto para las MAI y MBI. La v38 contenía 5 categorías correspondientes a *come en casa*; *come en la cafetería, restaurante o comedor de la empresa*; *come en un bar o restaurante ajeno a la empresa*; *come en su puesto de trabajo* y finalmente *come en otro lugar*. Aún y así, la asociación no se obtuvo en todas las categorías. En el caso MAI, el 73,70% de las mujeres del grupo afirmaban *comer en casa*, siendo esta la categoría mayoritaria. También esta era la categoría que presentaba mayor índice de asociación con valor +5 de residuos corregidos para las *mujeres satisfechas*. La categoría de *come en la cafetería, restaurante o comedor de la empresa* presentaba un valor de +3,2 para las *mujeres insatisfechas*; siendo esta categoría solo respondida por el 7,30% del total de mujeres del grupo MAI. La respuesta de *come en su puesto de trabajo* tenía porcentajes mayores (14,80%) aunque el valor de residuo corregido era de +2,8 para *mujeres insatisfechas*. Y la categoría *otro*; con tan solo un 1,20% del total del porcentaje de mujeres; presentaba un residuo corregido de +2,1 para las *mujeres insatisfechas*. (Véase la figura V.30 para más detalle sobre los porcentajes en cada categoría). En el caso MBI, también era la categoría de *come en casa* la que predominaba con un 73,60%. En este caso las categorías que se asociaban eran únicamente: *come en casa* con un residuo corregido de +5,1 para *mujeres satisfechas*; *come en su puesto de trabajo* con un valor de +4,7 para *mujeres insatisfechas*; *come en una bar ajeno a la empresa* con un +2,6 para *mujeres insatisfechas*; y *otras formas* con un valor +2,2 también en *mujeres insatisfechas*. (Véase la figura V.31 para más detalle sobre los porcentajes en cada categoría)

**Figura V.30 Distribución del lugar donde come para el colectivo MAI**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Figura V.31 Distribución del lugar donde come para el colectivo MBI**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 3.3.5 La negociación colectiva

También hubo asociación con variables pertenecientes a la dimensión de la negociación colectiva. El colectivo MAI solo se asoció con la variable correspondiente a la **existencia de un convenio específico o estatuto específico de regulación en su puesto de trabajo** (v43). La variable contenía tres categorías correspondientes a *sí existe*, *no existe* o *no sabe si existe tal regulación*. El 38,10% de las mujeres afirmaron que *sí existía* tal regulación; el 37,30% indicaron que *no existía*; y finalmente, el 24,70% afirmaron *no saber*. En este caso, la variable SCVLF\_DM se asoció únicamente con la respuesta *no existe*. El valor de residuos corregidos tomaba el valor +3,3 en el caso de *mujeres satisfechas que afirmaban la no existencia del tal convenio*. El colectivo MBI también se asoció con la variable anterior. Aunque solo lo hizo en la categoría *no sabe si existe tal regulación*. La respuesta mayoritaria; con un 42,10%; fue la de *no existe* seguida de *sí existe* con un 34,20%. Finalmente, la categoría *no sabe* obtuvo un 23,80%. En este caso las *mujeres insatisfechas* presentaban frecuencias mayores de las esperadas, siendo su porcentaje un 10% y su residuo corregido de +2,7. (Véase Anexo II: grupo MAI, v43; grupo MBI, v43)

En el grupo MBI también hubo asociación con la variable SCVLF\_DM correspondiente a la **existencia de una estructura que facilitara la negociación colectiva** (v42). También había tres posibles respuestas en esta variable: *sí la había*, *no la había* y *no sabía si la había*. El 45,90% de mujeres de este colectivo afirmó que *sí había estructura*; un 35,40% afirmó que *no la había* y un 18,80% manifestó *no saberlo*. Las categorías que se asociaron fueron *sí la había en mujeres satisfechas* con valor de residuos corregidos de +3,1; y en *no sabe en mujeres insatisfechas* con un valor de +2,9. (Véase Anexo II: grupo MBI, v42)

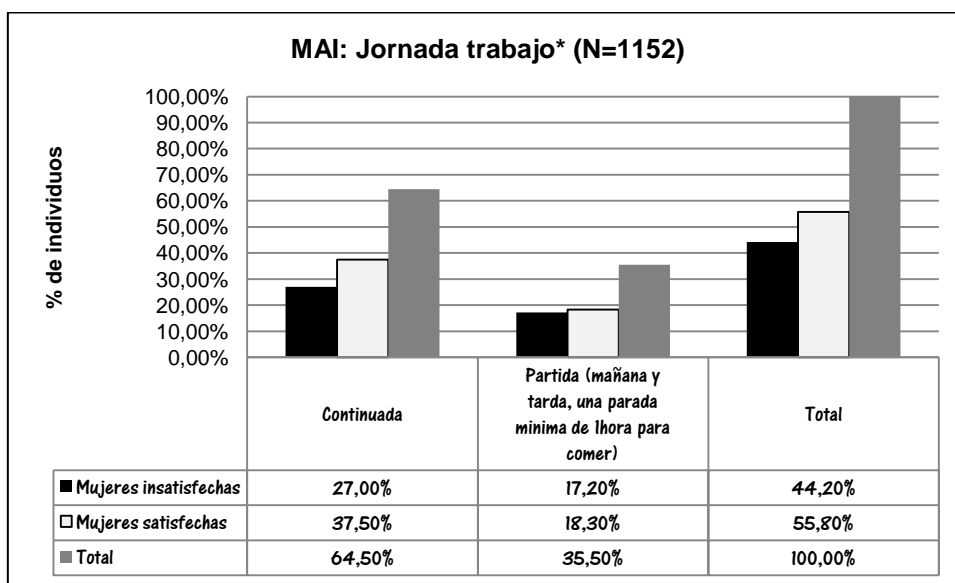
### 3.3.6 Las relaciones laborales

La variable SCVLF\_DM del grupo MAI como del grupo MBI se asoció con la variable que evaluaba la **relación de amistad con los compañeros de profesión** (v54). Para el colectivo MBI su valor de significación fue del 0,000; mientras que para el MAI fue de 0,045. La variable tomaba cuatro posibles categorías: *con ningún compañero*, *con algún compañero*, *con todos* y *la opción no procede*. Para el grupo MAI la variable tomaba el porcentaje mayor en el caso de *con algunos* con casi la mitad (49,80%); seguido de *con todos* con un 28,10%, de *no procede* con un 15,00% y finalmente de la opción *ninguno* con un 7,00%. La variable solo se asoció a la categoría “*con todos*” con un residuo corregido de valor +2,8 en las *mujeres satisfechas*. Para el grupo MBI la variable tomaba el mayor porcentaje en la categoría *con algunos* (44,90%) pero sin asociación. En cambio, en la categoría *con todos*, sí hubo asociación con un residuo corregido de +3,5 para las *mujeres satisfechas*; y en la categoría *no procede* (19,00%) su valor fue de +3,3 para las *mujeres insatisfechas*. (Véase Anexo II: grupo MAI, v54; grupo MBI, v54)

### 3.3.7 El tiempo trabajado remunerado

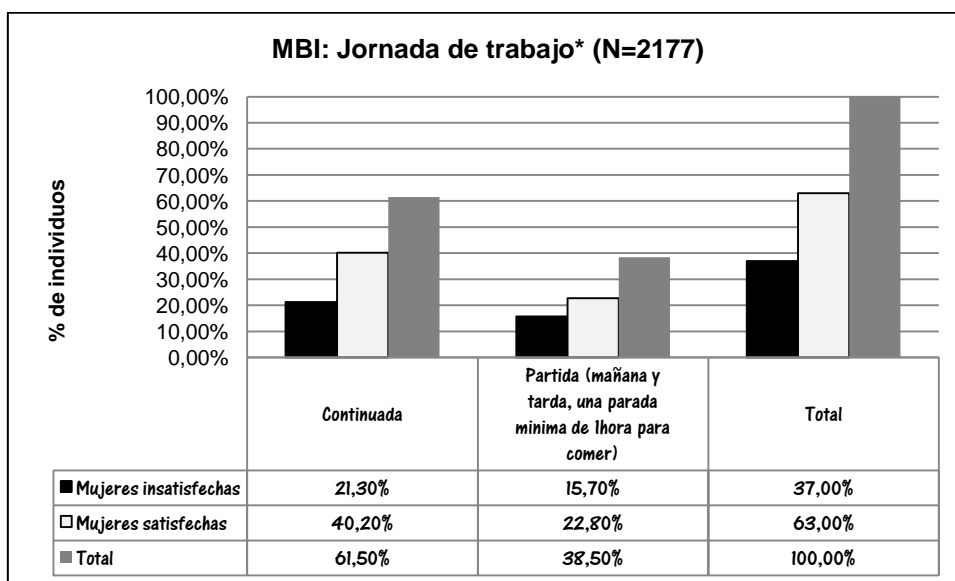
La variable de la **jornada de trabajo\*** (v55) se asoció tanto para el grupo MAI como para el grupo MBI. Se pueden consultar sus distribuciones en las figuras V.32 y V.33. En los dos colectivos los residuos corregidos positivos se obtuvieron en las *mujeres satisfechas con jornada continuada* y en las *mujeres insatisfechas con jornada partida* (valor 2,1 para MAI y 2,9 para MBI). (Véase Anexo II: grupo MAI, v54; grupo MBI, v55)

Figura V.32 Distribución de la jornada de trabajo\* para el colectivo MAI



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Figura V.33 Distribución de la jornada de trabajo\* para el colectivo MBI



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

La variable **prolongación de la jornada laboral** (v60) se asoció con la SCVLF\_DM tanto para el grupo MAI como para el MBI, pero con comportamientos complementarios. Dicha variable tenía cuatro categorías: *siempre*, *al menos la mitad de los días*, *ocasionalmente*, y *ningún día*. En el grupo MAI solo se asoció con la categoría *al menos la mitad de los días* con un residuo corregido de +2,5 para las *mujeres insatisfechas con su conciliación dicotomizada a partir de sus valores medios*. En el grupo MBI se asoció para la categoría *siempre* con un +4,3 de residuos corregidos en *mujeres insatisfechas* y en la categoría *ningún día* con también un valor de +4,3 de residuos corregidos en *mujeres satisfechas*. (Véase Anexo II: grupo MAI, v60; grupo MBI, v60)

### 3.3.8 La formación académica y profesional

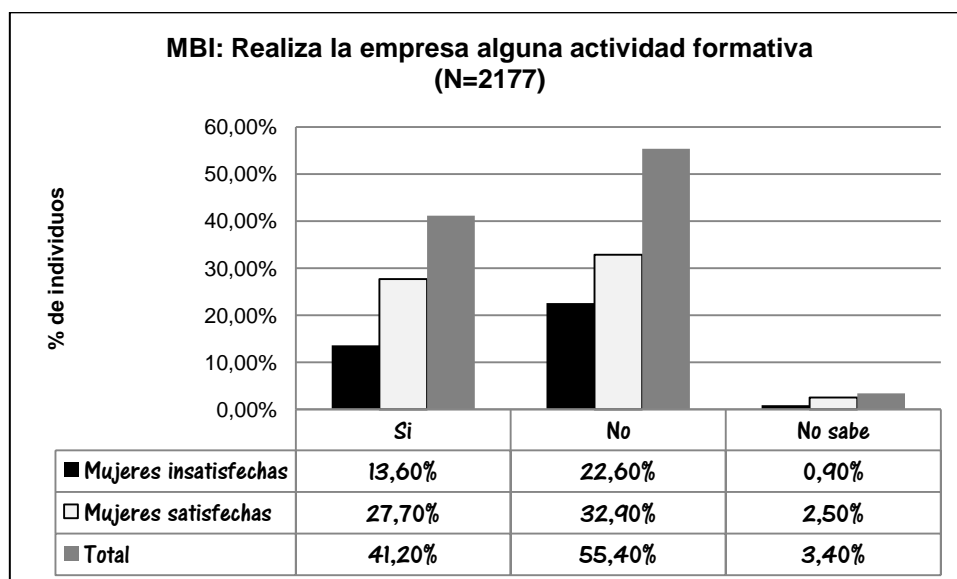
Respecto a las variables que se encargan de describir la relación entre la formación y la actividad laboral no se halló asociación para el grupo MAI. En cambio sí la hubo para el grupo MBI en dos variables: *trabajo de acuerdo con su formación* (v62) y *realiza la empresa alguna actividad formativa* (v64).

La variable **trabajo\* de acuerdo con su formación** (v62) tenía 4 categorías cuyos porcentajes fueron los siguientes: *es el correcto* (75,80%), *es más bajo que mi formación* (20,30%), *está por encima de mi formación* (1,50%) y *necesitaría una formación distinta a la que tengo* (2,30%). Hubo asociación con las dos primeras categorías. Se obtuvo un residuo corregido positivo de 3,5 para el grupo de *mujeres satisfechas que consideraban su formación correcta con la formación*; y otro de +2,9 para el grupo de *mujeres insatisfechas que respondían que su actividad laboral requería una formación más baja que su formación*. (Véase Anexo II: grupo MBI, v62)

Respecto a la variable **realiza la empresa alguna actividad formativa** (v64) se halló asociación con las tres categorías que tenía la variable. La categoría del *sí* obtuvo un 41,20%, la del *no* obtuvo un 55,40% y la del *no sabe* un 3,40%. La distribución puede verse en la figura V.34. Respecto a los residuos corregidos se obtuvo un +3,3 para la *categoría afirmativa en las mujeres satisfechas*, un valor de +4,0 para la *categoría negativa en las mujeres insatisfechas*, y finalmente, un valor de +2,0 en la *categoría de no sabe para las mujeres satisfechas*. (Véase Anexo II: grupo MBI, v64)



**Figura V.34 Distribución si la empresa realiza alguna actividad formativa para el colectivo MBI**

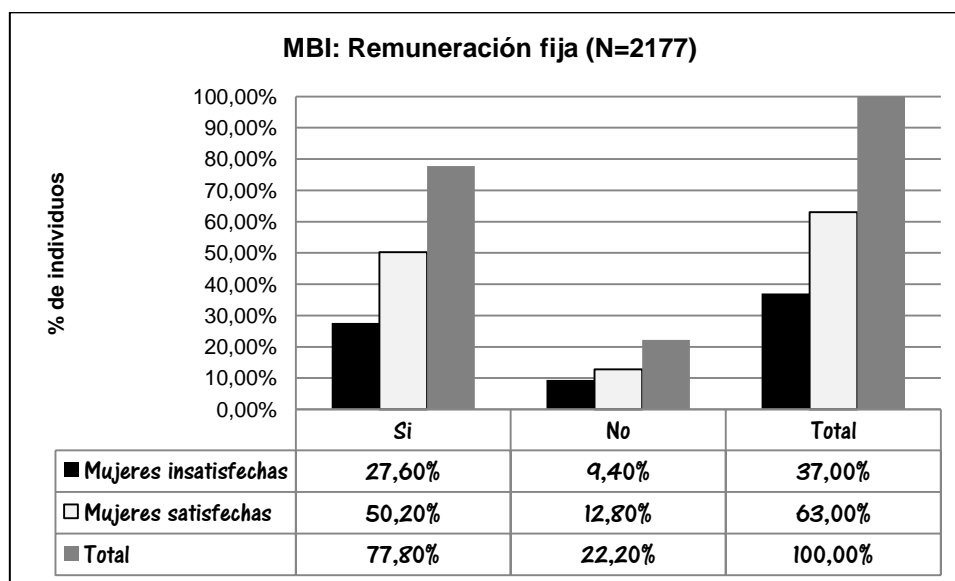


Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 3.3.9 La compensación

Diversas variables relacionadas con la compensación se asociaron con la SCVLF\_DM. La variable más destacable fue la **remuneración fija** (v69a) pero solo lo hizo en el colectivo MBI. La mayoría de las mujeres de dicho colectivo afirmaban disponer de *remuneración fija* (77,80%) mientras que solo el 22,20% respondieron que *no*. Su distribución entre mujeres satisfechas e insatisfechas puede verse en la figura V.35. El residuo corregido de valor +2,7 lo obtuvieron en el colectivo de *mujeres satisfechas* que afirmaron tener *remuneración fija*, y el colectivo de *mujeres insatisfechas* que afirmaron *no tener remuneración fija*. (Véase Anexo II: grupo MBI, v69a)

**Figura V.35 Distribución en función de la remuneración fija para el colectivo MBI**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

El resto de variables de las que se obtuvo asociación fueron correspondientes a las preguntas de **si la empresa proporcionaba algún tipo de ayuda al empleado**. Es necesario indicar que la categoría de respuesta que predominaba era la correspondiente a *no había ayuda*. Para el colectivo MAI se obtuvo asociación con las *ayudas a la vivienda (v72a)*, *a la formación (v72c)* y finalmente para *gastos en el área de salud (v72f)*. En las tres variables hubo asociación con la categoría *negativa*, y destacar la variable de ayudas con gastos en el área de la salud donde también hubo asociación con la categoría *afirmativa*. (Véase Anexo II: grupo MAI, v72a, v72c, v72f). Para el colectivo MBI se hallaron más asociaciones. Concretamente para las siguientes ayudas: *ayudas a la vivienda (v72a)*, *planes de pensiones (v72b)*, *formación (v72c)*, *transporte (v72e)*, *gastos en el área de salud (v72f)*, *enseñanza de hijos o familiares (v72g)*, *ayudas para guarderías (v72h)*. En todas ellas se obtuvo grado de asociación para la categoría del *sí* y del *no* a excepción de la vivienda que solo lo hizo en la categoría del *no*. Los residuos corregidos obtenidos siempre seguían el mismo patrón, valor positivo mayor de 1,96 para *mujeres satisfechas que habían respondido en la categoría del sí* y *mujeres insatisfechas que lo habían hecho en la categoría del no*. (Véase Anexo II: grupo MBI, v72a, v72b, v72c, v72e, v72f, v72g, v72h).

### 3.3.10 La situación familiar

En las variables relacionadas con la situación familiar se encontró asociación en los dos grupos tanto para la variable que preguntaba sobre si la maternidad afectaría a la trayectoria profesional (v86) o si lo haría una excedencia o una jornada reducida (v95b).

Respecto a la variable que preguntaba si **la maternidad afectaría a su carrera profesional** (v86); en el grupo MAI el 27,40% afirmaron que le afectaría negativamente; el 9,50% afirmaron con un *positivamente* y el 63,00% respondieron que *no les afectaría o no lo había hecho*. En el grupo MBI la categoría *negativamente* bajaba hasta el 24,20%; la *positivamente* también descendía hasta el 6,40% y la de *no afectaría* subía hasta el 69,50%. Para el colectivo MAI solo hubo asociación en las categorías *negativamente* y *no afectaría*. En cambio, en el colectivo MBI, hubo asociación en todas las categorías. Los residuos corregidos positivos los obtuvieron las *mujeres satisfechas con su conciliación que habían respondido positivamente o que indicaban que no les afectaría*; así, como las *mujeres insatisfechas que habían respondido negativamente*. (Véase Anexo II: grupo MAI, v86; grupo MBI, v86)

El mismo comportamiento se encontró en la variable que preguntaba sobre si **afectaría una excedencia o el hecho de acogerse a la jornada reducida** (v95b). El colectivo MAI respondió a la categoría de *negativamente* con un 40,10%, a la *positivamente* con un 7,40% y al de *no lo haría* con un 52,50%. El colectivo MBI respondió rebajando la *visión negativa* con un 37,30%, también lo hizo la *positiva* con un 6,30% y aumentó la categoría de que *no lo haría* con un 56,30%. La asociación para los dos colectivos solo se obtuvo en las categorías *negativamente* y *no lo haría*, encontrándose los residuos corregidos positivos en las *mujeres insatisfechas en la categoría negativa* (5,7 para MAI y 7,3 para MBI) y en las *mujeres satisfechas que indicaron que no les afectaría* (5,1 para MAI y 6,6 para MBI). (Véase Anexo II: grupo MAI, v95b; grupo MBI, v95b)

Comentar finalmente que la variable **modalidad del hogar** (v76) obtuvo grado de asociación en el grupo MBI para la categoría *vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas*, siendo el residuo corregido positivo de valor +2 en las *mujeres insatisfechas*.

### 3.3.11 Actitudes y opiniones

En los dos grupos hubo asociación para la variable que preguntaba si **el individuo escogería una actividad laboral del sector privado o del sector público** (v74c). El comportamiento entre MAI y MBI era similar. En la *categoría del sector privado* se obtuvo un 33,30% para MAI y un 36,40% para MBI; mientras que la categoría predominante fue la del *sector público* con un 66,70% para MAI y un 63,60% para MBI. Los residuos corregidos positivos se hallaron en las *mujeres satisfechas que habían respondido preferir trabajar en el sector privado*, así como las *mujeres insatisfechas que preferían trabajar en el sector privado* (MAI 2,3 y MBI 2,1). (Véase Anexo II: grupo MAI, v74c; grupo MBI, v74c)

El grupo MAI tuvo asociación con la variable que preguntaba si **escogería una empresa grande o pequeña** (v74b) pero el grupo MBI no lo obtuvo. El 40,60% de mujeres afirmó preferir trabajar en una *empresa pequeña*; mientras que el 59,40% afirmó preferir una *empresa grande*. Se obtuvo un residuo corregido de 4,3 en las *mujeres satisfechas que habían respondido en la*

categoría de *empresa pequeña* y en las *mujeres insatisfechas* en la categoría de *empresa grande*. (Véase Anexo II: grupo MAI, v74b)

El grupo MBI tuvo asociación con la variable que preguntaba si el empleado veía **probable mantener su puesto de trabajo\* durante los 6 meses siguientes** (v97). Las categorías que se ofrecían eran: *muy probable* (65,10%); *bastante probable* (22,30%); *poco probable* (7,20%); *nada probable* (2,00%); y *no procede* (3,40%). Se encontró asociación para las categorías *muy probable*; *bastante probable* y *poco probable*. Los valores positivos de los residuos corregidos se encontraron en las *mujeres satisfechas de la categoría muy probable* (con un 4,1), en las *mujeres insatisfechas en la categoría bastante probable* (con un 2,2) y en las *mujeres insatisfechas en la categoría poco probable* (con un 2,9). (Véase Anexo II: grupo MBI, v97)

### 3.4 Estudio de asociación entre SCVLF\_DM y variables ordinales

Para validar que las mujeres satisfechas e insatisfechas de cada uno de los grupos de estudio podían considerarse como subgrupos independientes entre sí se procedió a realizar la prueba U de Mann-Whitney para distintas variables de satisfacción. La hipótesis nula ( $H_0$ ) que se contrastaba era que (dado uno de los grupos de estudio) tanto las mujeres insatisfechas como las mujeres satisfechas con su conciliación formaban parte de la misma población. Por lo tanto, no habría significación estadística entre mujeres satisfechas e insatisfechas y la SCVLF\_DM.

En las tablas V.35 y V.36 se pueden consultar los resultados para el grupo MAI; y en las tablas V.37 y V.38 para MBI para las principales variables de satisfacción que se han revisado hasta el momento. Como se observa, en todas ellas, se pudo rechazar la hipótesis nula, obteniendo significación estadística entre mujeres satisfechas e insatisfechas; lo que permitió usar dichas variables en las regresiones posteriores. Como se verá en el capítulo siguiente, dichas variables constituyen gran parte de los determinantes que explican la satisfacción para los distintos grupos de ahí que se destaque su resultado en dicho apartado.

Tabla V.35 Prueba U de Mann-Whitney para MAI (satisfacciones básicas)				
Satisfacción	Trabajo* (ST* SL) (v27)	Económica en el hogar (v73a)	Vida Personal (SVP) (v73c)	Vivienda (v73d)
MAI: insatisfechas	509	509	509	509
MAI: satisfechas	643	643	643	643
U de Mann-Whitney	117762,5	122042,5	107528,0	124812,5
Z	-8,353	-7,510	-10,177	-7,075
Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Satisfacciones	Tiempo jornada laboral (v28b)	Flexibilidad Horarios (v28c)	Vacaciones y permisos (v28e)	Tiempo dedica a los hijos (v82a)	Pareja dedica a tareas del hogar (v82b)	Tiempo para la vida personal (v82c)
<b>MAI: insatisfechas</b>	509	509	509	509	423	509
<b>MAI: satisfechas</b>	643	643	643	643	539	643
<b>U de Mann-Whitney</b>	107455,0	117327,0	125928,5	81695,5	93086,0	90413,5
<b>Z</b>	-10,155	-8,337	-6,837	-14,773	-4,929	-13,176
<b>Sig.</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Satisfacción	Trabajo* (ST* o SL) (v27)	Económica en el hogar (v73a)	Vida Personal (SVP) (v73c)	Vivienda (v73d)
<b>MBI: insatisfechas</b>	805	805	805	805
<b>MBI: satisfechas</b>	1372	1372	1372	1372
<b>U de Mann-Whitney</b>	378939,0	375768,0	322965,5	369335,5
<b>Z</b>	-12,473	-12,621	-16,491	-13,166
<b>Sig.</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Satisfacciones	Tiempo jornada laboral (v28b)	Flexibilidad Horarios (v28c)	Vacaciones y permisos (v28e)	Pareja dedica a tareas del hogar (v82b)	Tiempo para la vida personal (v82c)
<b>MAI: insatisfechas</b>	805	805	805	397	805
<b>MAI: satisfechas</b>	1372	1372	1372	714	1372
<b>U de Mann-Whitney</b>	352248,0	392894,5	372424,0	104792,0	275234,0
<b>Z</b>	-14,304	-11,355	-12,866	-7,276	-19,806
<b>Sig.</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

La ECVT contiene un elevado número de variables de tipo ordinal aparte de las satisfacciones citadas aquí (véase Anexo I). También se realizó el contraste U de Mann-Whitney para la mayoría de ellas y sus resultados pueden ser consultados en el Anexo II, apartado 2: Pruebas no paramétricas. De las 78 variables de tipo ordinal analizadas en el grupo MAI se obtuvo asociación para 61. De las 77 variables de tipo ordinal analizadas en el grupo MBI se obtuvo asociación en 69. (Véase Anexo II, tabla AII.85)

### 3.5 Estudio de asociación entre SCVLF\_DM y variables cuantitativas

La primera opción que se planteó para realizar el estudio de la SCVLF\_DM con las variables cuantitativas fue realizar pruebas T de Student. Como correquisito es necesario comprobar la normalidad de los datos. Al realizar las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk (véase anexo II, apartado 3: Medias de variables cuantitativas y pruebas de normalidad) se obtuvieron p-valores menores de 0,05; lo que obligó a rechazar la prueba de normalidad. Debido a la imposibilidad de aplicar la prueba T de Student, se decidió realizar la prueba U de Mann-Whitney como alternativa.

Las variables de tipo cuantitativo a las que finalmente se le aplicó la prueba U de Mann-Whitney fueron: la edad (v5); el nº de subordinados al cargo (v33); el tiempo de desplazamiento entre el hogar y el puesto laboral principal (v36); el nº de horas trabajadas en el dominio laboral (v59); la horas de formación recibidas por la empresa u organización en un año (v66); la horas dedicadas a las tareas del hogar en un día no festivo (v83); el número de miembros que componía el hogar (v75) y el número total de hijos menores de 15 años residentes en el hogar.

En las tablas V.39 y V.40 se pueden comprobar los resultados del contraste para MAI y MBI respectivamente:

Satisfacciones	Edad (v5)	Nº subord. (v33a)	Desplaz. (v36)	Act. Laboral (horas) (V59)	Horas formación anual (v66)	Tareas del hogar (v83)	Nº miemb. Hogar (v75)	Nº Total Hijos <15
MAI: insatisfechas	509	92	509	509	189	509	509	509
MAI: satisfechas	643	106	643	643	225	643	643	643
U de Mann-Whitney	159655,5	4464,5	142649,5	126835,5	19391,0	158127,0	160823,5	163171,0
Z	-0,712	-1,037	-3,776	-6,674	-1,547	-1,005	-0,539	-0,097
Sig.	0,476	0,300	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	0,122	0,315	0,590	0,922

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Satisfacciones	Edad (v5)	Nº subord. (v33a)	Desplaz. (v36)	Act. Laboral (horas) V59	Horas formación anual (v66)	Tareas del hogar (v83)	Nº miemb. Hogar (v75)
MBI: insatisfechas	805	114	805	805	239	805	805
MBI: satisfechas	1372	181	1372	1372	495	1372	1372
U de Mann-Whitney	536955,5	10196	506401,5	454952,5	58711	546265	530017
Z	-1,079	-0,172	-3,264	-7,057	-0,164	-0,429	-1,636
Sig.	0,281	0,864	<b>0,001</b>	<b>0,000</b>	0,87	0,668	0,102

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

En los dos grupos de mujeres las variables que obtuvieron significación de valor 0,000 fueron el tiempo de desplazamiento entre el hogar y la actividad laboral principal (v36) y el nº de horas trabajadas en dicha actividad principal (v59). En las tablas del anexo II, apartado 3, subapartados a) MAI y b) MBI, pueden consultarse además los resultados de las medias de éstas y las demás variables analizadas en función de las mujeres insatisfechas y satisfechas. Destacar que tanto en el grupo de alta intensidad de cuidados como de baja intensidad el comportamiento de las medias para las dos variables (v36 y v59) fue idéntico. Las mujeres insatisfechas presentaban valores ligeramente mayores en el desplazamiento (21,56 minutos versus 17,91 para MAI; y 21,95 versus 19,63 minutos para MBI). Respecto a las horas dedicadas a la actividad laboral, las mujeres insatisfechas siempre presentaban valores mayores que las satisfechas; siendo el grupo de mujeres con niveles altos de cuidado las que presentaban índices menores (37,80 horas para las insatisfechas y 33,63 horas para las satisfechas). Pese al mismo comportamiento, las mujeres con niveles bajos de cuidado afirmaban trabajar más horas (39,18 horas para las insatisfechas y 35,90 para las satisfechas).

### 3.6 Perfiles obtenidos

En la tabla V.41 se encuentra un resumen de los perfiles obtenidos en función de la intensidad de los cuidados y de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las **mujeres insatisfechas con su conciliación pertenecientes al grupo MAI** presentan el siguiente perfil:

Son mujeres con una mayor probabilidad de disponer estudios universitarios. En el ámbito laboral se caracterizan por los siguientes puntos: respecto a su jornada laboral predomina la jornada completa a través de la modalidad de *jornada partida*; y tienen más probabilidad de prolongar dicha jornada al menos la mitad de los días. Suelen comer fuera de casa, bien sea en el restaurante o comedor de la empresa, así como directamente en el puesto de trabajo. La probabilidad de no tener convenio específico es menor en este colectivo. Presentan menos probabilidad de tener una buena relación de amistad con todos los empleados. Las opciones de recibir ayudas sociales son menores. Finalmente, suelen afirmar que la maternidad les ha afectado negativamente.

Respecto al perfil de **mujeres satisfechas con su conciliación del grupo MAI**:

Son mujeres con una mayor probabilidad de no disponer de estudios universitarios. En el ámbito laboral se caracterizan por lo siguiente: tienen más probabilidad de disponer de jornada parcial, predominando la jornada continua y con menos probabilidad de prolongarla al menos la mitad de los días. Suelen no disponer de convenio específico. Es posible que tengan una buena relación de amistad con todos sus compañeros.

Tienen menos opciones a recibir ayudas sociales. Finalmente, suelen afirmar la maternidad no les ha afectado ni de manera positiva ni negativa.

Para el **grupo MBI, las mujeres insatisfechas con su conciliación** se caracterizan por:

Son mujeres con las siguientes características en el ámbito laboral: suelen tener ocupaciones no-cualificadas con jornada completa, predominando la jornada partida, con más probabilidad de prolongar la jornada laboral siempre y con menos probabilidad de no prolongarla ningún día. Optan más por comer en su puesto de trabajo. No suelen trabajar\* en equipo. Tiene mayor probabilidad de desconocer si tienen un convenio específico o estructura de negociación colectiva, o de no tenerla. La probabilidad de tener buenas relaciones de amistad con los empleados es menor. Respecto a la formación, su ocupación y su formación no suelen estar alineadas, la actividad que realizan suele estar por debajo de su titulación y la empresa no suele hacerles formación. Presentan menor probabilidad de disponer de remuneración fija y ayudas sociales. Afirman con menor frecuencia que la maternidad les haya afectado o afectase de manera positiva; pero en cambio afirman con mayor frecuencia que sí lo haya hecho o pudiera hacerlo de manera negativa. Preferirían trabajar en el sector público. Finalmente, creen mantener su puesto de trabajo\* en los próximos meses es menos probable.

Para concluir, **las mujeres MBI satisfechas con su conciliación** se caracterizan por:

Son mujeres que suelen presentar ocupaciones cualificadas. Tienen mayor probabilidad de tener jornada parcial siendo ésta jornada continua y presentan menos probabilidad de prolongar la jornada laboral siempre, así como mayor frecuencia de no prolongarla ningún día. Suelen comer en casa. Suelen trabajar en equipo. Presentan mayores índices de disponer de una estructura de negociación colectiva. También presentan mayor probabilidad de tener una buena relación de amistad con todos los empleados. Su ocupación suele estar más alineada con su formación; y, es menos probable que su puesto de trabajo\* esté por debajo de su formación. La empresa suele realizar actividades formativas. Presentan mayores índices de una retribución fija mayor, así como disponer de ayudas sociales. Suelen afirmar con más frecuencia que la maternidad les ha sido o les sería favorable; así como que no les ha afectado. De tener que escoger una ocupación preferiría una en la empresa privada. Finalmente, la probabilidad de mantener su actividad laboral durante los siguientes seis meses es mayor.



Tabla V.41 Resumen perfiles satisfechos e insatisfechos con la SCVLF_DM para MAI y MBI				
MAI			MBI	
INSATISFECHA	SATISFECHA	Categoría	INSATISFECHA	SATISFECHA
Con estudios universitarios	Con estudios distintos a universitarios	Socio demográfica	-	-
-	-	Ocupación	Ocupaciones no-cualificadas según CNO-94	Ocupaciones cualificadas según CNO-94
Jornada Completa Residuo corregido:	Jornada Parcial  5		Jornada Completa Residuo corregido:	Jornada Parcial  3,3
-	-	Organización del trabajo*	No en equipo	Sí en equipo
Come en cafetería, restaurante o comedor de la empresa Come en su puesto de trabajo* Residuo corregido:  2,8	Come en casa Residuo corregido:  5	Entorno Laboral	Come en su puesto de trabajo* Residuo corregido:  4,7	Come en casa Residuo corregido:  5,1
Menor frecuencia en la respuesta: NO existe un convenio específico,	Mayor frecuencia en la respuesta: NO existe un convenio específico.	Negociación colectiva	Mayor frecuencia en la respuesta no sabe si existe un convenio específico. Menor frecuencia en la existencia de estructura de negociación. Mayor frecuencia en la respuesta no sabe si existe estructura.	Menor frecuencia en la respuesta no sabe si existe un convenio específico. Mayor frecuencia en la existencia de estructura de negociación. Menor frecuencia en la respuesta no sabe si existe estructura.
Menor frecuencia para relaciones de amistad con todos los empleados. Residuo corregido:	Mayor frecuencia para relaciones de amistad con todos los empleados,  2,8	Relaciones laborales	Menor frecuencia para relaciones de amistad con todos los empleados. Residuo corregido: Mayor frecuencia para no procede.	Mayor frecuencia para relaciones de amistad con todos los empleados.  3,5  Menor frecuencia para no procede.
Jornada partida Residuo corregido:	Jornada continuada  2,1	Tiempo trabajo* remunerado	Jornada partida Residuo corregido: Mayor frecuencia al prolongar la jornada: Siempre. Menor frecuencia al prolongar la jornada: Ningún día	Jornada continuada  2,9  Menor frecuencia al prolongar la jornada: Siempre. Mayor frecuencia: al prolongar la jornada: Ningún día
-	-	Formación proporcionada por la empresa	Menor frecuencia trabajo* correcto con su formación Mayor frecuencia trabajo* más bajo con su formación No realiza alguna actividad formativa en la empresa	Mayor frecuencia trabajo* correcto con su formación Menor frecuencia trabajo* más bajo con su formación Si realiza alguna actividad formativa en la empresa
-	-	Compensación	Más probable no tener remuneración fija Mayor asociación con las ayudas Al haberlo, mujeres satisfechas con sí había, mujeres insatisfechas con no había	Más probable tener remuneración fija
Menor asociación con las ayudas Al haberlo, asociación con la categoría no había		Situación familiar	Menor frecuencia la maternidad afecta de manera positiva Valores absolutos mayores de asociación en la maternidad afecta negativamente o no afecta No afecta - mujer satisfecha Negativamente - mujer insatisfecha	Mayor frecuencia la maternidad afecta de manera positiva Valores absolutos mayores de asociación en la maternidad afecta negativamente o no afecta No afecta - mujer satisfecha Negativamente - mujer insatisfecha
-	-	Actitudes y opiniones	Escogería trabajar sector público Menos probable mantener trabajo en 6 meses	Escogería trabajar sector privado Más probable mantener trabajo en 6 meses

El signo “-” indica que no se halló grado de asociación significativo estadísticamente.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

## 4. Análisis de la SCVLF en los hombres

### 4.1 La SCVLF

Al calcular la media de la SCVLF en los hombres se obtuvo un valor de 6,98. En el grupo de hombres con intensidad alta de cuidado (HAI) la media bajaba 23 décimas situándose en 6,75; mientras que el grupo de hombres con intensidad baja de cuidados (HBI) su media subía en 15 décimas situándose en el valor más alto de los tres con un 7,13. Todos los grupos presentaban como valor de mediana el número 7. (Véase tabla V.42)

Grupo/Criterio	HAI	HBI	Total Hombres
<b>N</b>	1693	2616	4309
<b>SCVLF</b>			
Mínimo	0	0	0
Máximo	10	10	10
Media	6,75	7,13	6,98
Mediana	7	7	7
Desviación Típica	2,04	1,93	1,99
Moda	8	8	8
Percentiles 25	5	6	6
50	7	7	7
75	8	8	8

Elaboración propia a partir de ECVT 2010

En la tabla V.43 se muestran las frecuencias, los porcentajes y los porcentajes acumulados de la SCVLF segregados por niveles (del 0 al 10) para cada uno de los grupos de estudio y para el total de hombres.

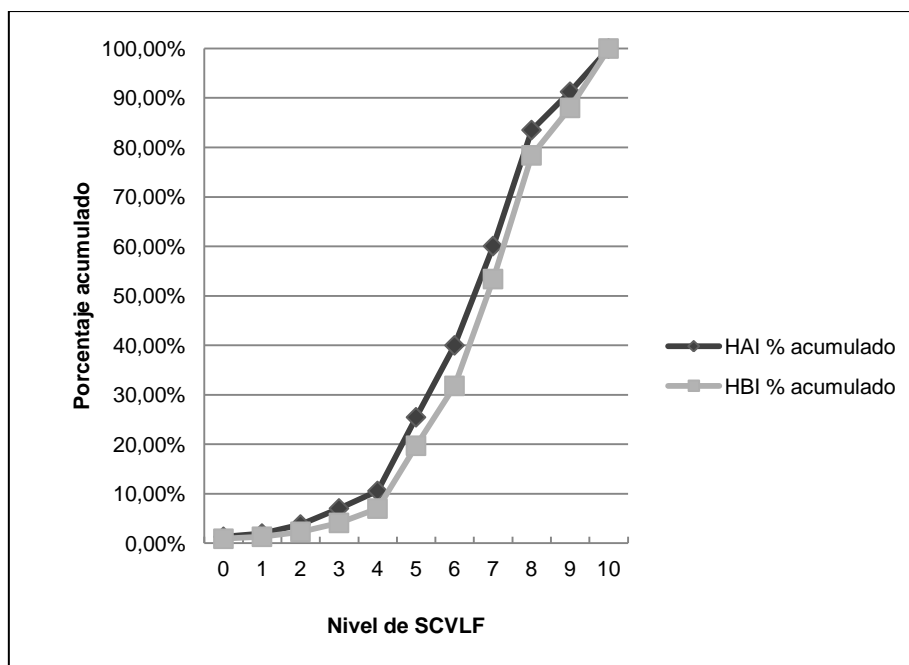
Grupos	NIVELES										
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>HAI</b>	22	11	31	55	60	252	246	340	397	131	148
	1,30%	0,65%	1,83%	3,25%	3,54%	14,89%	14,53%	20,08%	23,45%	7,74%	8,74%
	<u>1,30%</u>	<u>1,95%</u>	<u>3,78%</u>	<u>7,03%</u>	<u>10,57%</u>	<u>25,46%</u>	<u>39,99%</u>	<u>60,07%</u>	<u>83,52%</u>	<u>91,26%</u>	<u>100,00%</u>
<b>HBI</b>	25	11	26	46	77	332	316	564	654	251	314
	0,90%	0,40%	1,00%	1,80%	2,90%	12,70%	12,10%	21,60%	25,00%	9,60%	12,00%
	<u>0,90%</u>	<u>1,30%</u>	<u>2,30%</u>	<u>4,10%</u>	<u>7,00%</u>	<u>19,70%</u>	<u>31,80%</u>	<u>53,40%</u>	<u>78,40%</u>	<u>88,00%</u>	<u>100,00%</u>
<b>Total de</b>	47	22	57	101	137	584	562	904	1051	382	462
	1,00%	0,50%	1,30%	2,30%	3,20%	13,60%	13,00%	21,00%	24,40%	8,90%	10,70%
	<u>1,00%</u>	<u>1,60%</u>	<u>2,90%</u>	<u>5,20%</u>	<u>8,40%</u>	<u>22,00%</u>	<u>35,00%</u>	<u>56,00%</u>	<u>80,40%</u>	<u>89,00%</u>	<u>100,00%</u>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Tanto el grupo de HAI como el grupo HBI, disponían de frecuencias pequeñas en los primeros niveles (del 0 al 4) no llegando al centenar en ningún caso. En los niveles centrales (del 5 al 8) se concentraban el mayor número de casos, siendo el valor 8 el que acumulaba las mayores frecuencias tanto para el grupo HAI con 397 casos y para el grupo HBI con 654 casos. En los

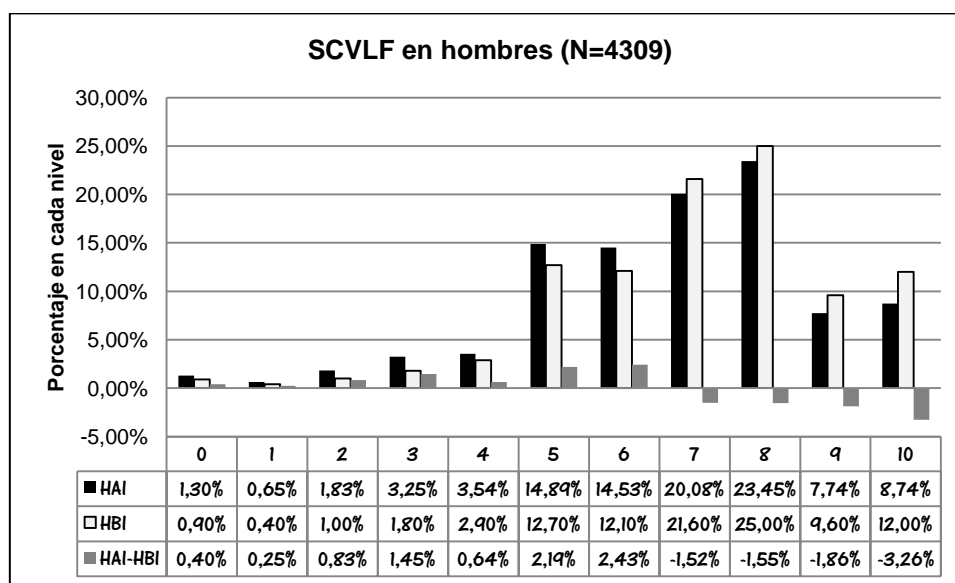
niveles (9 y 10) volvían a disminuir pero manteniéndose por encima de los 100 casos en el caso de HAI, y de los 300 en el HBI. Al comparar los porcentajes acumulados tanto para HAI como para HBI se observaba que el grupo de HAI superaba siempre al grupo de HBI. (Véase figura V.36)

**Figura V.36 Porcentaje acumulado de los niveles de SCVLF para hombres HAI y HBI**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Figura V.37 Distribución de los niveles de SCVLF para hombres HAI y HBI**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Al calcular las diferencias de porcentajes entre HAI y HBI se vio que éstas siempre eran positivas entre los niveles 0 y 6, mientras que en los valores del 7 al 10 se convertían en negativas (Véase figura V.37)

#### 4.2 Creación de la SCVLF\_DM

Del mismo modo que en el caso de la mujeres, se procedió a calcular la variable de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar dicotomizada a partir de sus valores medios. Dado que la media para el grupo HAI era de 6,75 los valores del 0 al 6 se codificaron como 0, y del 7 al 10 lo hicieron con 1. La media que se obtuvo en el colectivo HBI fue de 7,13; por lo tanto, los valores del 0 al 7 se codificaron como 0 y los valores del 8 al 10 se codificaron como 1. (Véanse tablas V.44 y V.45)

Grupo	HAI	HBI	Total Hombres
Valor	6,75	7,13	6,98

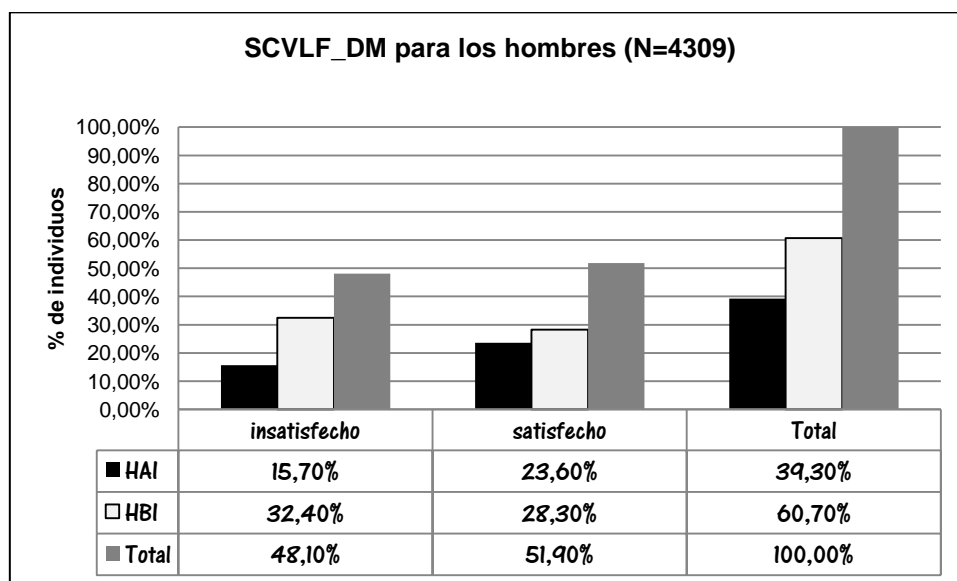
Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

		NIVELES											
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>HAI</b>	Satisfacción por debajo → VALOR = 0							Satisfacción por encima → VALOR = 1					
		677 casos (15,70%)						1016 casos (23,60%)					
<b>HBI</b>	Satisfacción por debajo → VALOR = 0								Satisfacción por encima → VALOR = 1				
		1397 casos (32,40%)							1219 casos (28,30%)				

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Se catalogaron los hombres como insatisfechos y satisfechos con su SCVLF. En el grupo HAI se obtuvieron 677 casos de hombres insatisfechos (15,70%) y 1016 casos de hombres satisfechos (23,60%) con su conciliación. En el grupo HBI se obtuvieron 1397 casos de hombres insatisfechos (32,40%) y 1219 casos de hombres satisfechos con su conciliación (28,30%). (Véase figura V.38)

**Figura V.38 Distribución de los hombres satisfechos e insatisfechos en función de la conciliación**



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### **4.3 Estudio de asociación entre SCVLF\_DM y variables categóricas**

A continuación se listan los resultados obtenidos al analizar la asociación de la SCVLF\_DM y el resto de variables categóricas a través del contraste de Chi-cuadrado y su significación estadística. (Véase tabla V.46 y V.47)

Del mismo modo que en el estudio de las mujeres, se halló un mayor número de asociación de variables en el grupo HBI. Concretamente, de las 34 variables analizadas, se obtuvo asociación para el grupo HBI en 24 ocasiones y tan solo 13 ocasiones para el grupo HAI. En el anexo II se adjuntan las tablas de contingencia con el número de casos, frecuencias y residuos corregidos que se comentan en los siguientes apartados.

Tabla V.46 Relación entre la SCVLF_DM y el resto de variables categóricas para HAI					
VARIABLE Código	Descripción	N	Chi	Sig	Residuos corregidos >1,96
V7	Estudios universitarios versus otros	1693	19,324	0,007	4 de 16
V8recod.	Ocupación cualificada versus no-cualificada	-	-	No sig.	-
V10recod	Asalariado público versus otros	1693	7,547	0,006	4 de 4
V11	Tipo de puesto de trabajo*	-	-	No sig.	-
V16	Jornada Completa/Parcial	1693	9,152	0,002	4 de 4
V17	Búsqueda de otro empleo	1693	14,347	0,000	4 de 4
V20	Su trabajo* actual es su primer trab.	-	-	No sig.	-
V22	Cese voluntario trabajo* anterior	-	-	No sig.	-
V34	Trabaja* en equipo	-	-	No sig.	-
V37	Transporte que usa	1663	22,866	0,011**	-
V38	Lugar donde como todos los días	1693	31,822	0,000	8 de 10
V42	Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva	-	-	No sig.	-
V43	Existencia de convenio específico	-	-	No sig.	-
V47	Afiliación a algún sindicato	-	-	No sig.	-
V54	Relación de amistad con compañeros de trabajo*	1693	13,404	0,004	4 de 8
V55	Jornada de trabajo*	-	-	No sig.	-
V60	Prolongación jornada laboral	1693	17,028	0,001	6 de 8
V62	Trabajo de acuerdo con su formación	1693	12,135	0,007	6 de 8
V64	Realiza la empresa alguna actividad formativa	-	-	No sig.	-
V69a	Remuneración fija	-	-	No sig.	-
V72a	Proporciona la empresa ayudas para la vivienda	-	-	No sig.	-
V72b	Proporciona la empresa planes de pensiones	-	-	No sig.	-
V72c	Proporciona la empresa ayudas de formación	1318	8,834	0,012	4 de 6
V72e	Proporciona la empresa ayudas de transporte	-	-	No sig.	-
V72f	Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud	-	-	No sig.	-
V72g	Proporciona la empresa ayuda para enseñanza de hijos o familiares	-	-	No sig.	-
V72h	Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías	-	-	No sig.	-
V72j	Proporciona la empresa algún otro tipo de servicio social	-	-	No sig.	-
V74b	Tipo de trabajo* que escogería: empresa grande o pequeña	1693	4,171	0,041	4 de 4
V74c	Tipo de trabajo* que escogería: sector público o sector privado	-	-	No sig.	-
V76	Modalidad de su hogar	-	-	No sig.	-
V86	Maternidad afecta a su carrera profesional	1693	22,600	0,000	4 de 6
V92	Afiliado alguna vez	-	-	No sig.	-
V95b	Afectaría excedencia o jornada reducida	1124	37,354	0,000	4 de 6
V97	Probable mantener trabajo* los 6 meses siguientes	1693	16,453	0,002	6 de 10

Chi-cuadrado, significación < 0,05

Indica el nº de casillas con residuos corregidos superiores a 1,96 del total de casillas de la tabla.

\*\* La frecuencia de las casillas es menor al 5%. Se descarta del estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Tabla V.47 Relación entre la SCVLF_DM y el resto de variables categóricas para HBI					
VARIABLE Código	Descripción	N	Chi	Sig	Residuos corregidos >1,96
V7recod	Estudios universitarios versus otros	-	-	No sig.	-
V8recod	Ocupación cualificada versus no-cualificada	-	-	No sig.	-
V10recod	Asalariado público versus otros	2616	18,430	0,000	4 de 4
V11	Tipo de puesto de trabajo*	2616	12,456	0,029	4 de 12
V16	Jornada Completa/Parcial	-	-	No sig.	-
V17	Búsqueda de otro empleo	2616	8,757	0,003	4 de 4
V20	Su trabajo* actual es su primer trab.	2616	7,779	0,005	4 de 4
V22	Cese voluntario trabajo* anterior	1932	4,354	0,037	4 de 4
V34	Trabaja* en equipo	-	-	No sig.	-
V37	Transporte que usa	-	-	No sig.	-
V38	Lugar donde como todos los días	2616	23,055	0,000	8 de 10
V42	Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva	2054	6,401	0,041	2 de 6
V43	Existencia de convenio específico	-	-	No sig.	-
V47	Afiliación a algún sindicato	2616	4,173	0,041	4 de 4
V54	Relación de amistad con compañeros de trabajo*	2616	18,446	0,000	4 de 8
V55	Jornada de trabajo*	-	-	No sig.	-
V60	Prolongación jornada laboral	2616	35,003	0,000	8 de 8
V62	Trabajo de acuerdo con su formación	2616	19,027	0,000	4 de 8
V64	Realiza la empresa alguna actividad formativa	2616	12,334	0,002	4 de 6
V69a	Remuneración fija	-	-	No sig.	-
V72a	Proporciona la empresa ayudas para la vivienda	2054	18,617	0,000	4 de 6
V72b	Proporciona la empresa planes de pensiones	2054	10,224	0,006	6 de 6
V72c	Proporciona la empresa ayudas de formación	2054	15,200	0,001	6 de 6
V72e	Proporciona la empresa ayudas de transporte	-	-	No sig.	-
V72f	Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud	2054	30,749	0,000	4 de 6
V72g	Proporciona la empresa ayuda para enseñanza de hijos o familiares	2054	21,928	0,000	4 de 6
V72h	Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías	2054	16,604	0,001	6 de 6
V72j	Proporciona la empresa algún otro tipo de servicio social	2054	9,036	0,011	4 de 6
V74b	Tipo de trabajo* que escogería: empresa grande o pequeña	-	-	No sig.	-
V74c	Tipo de trabajo* que escogería: sector público o sector privado	-	-	No sig.	-
V76	Modalidad de su hogar	2616	19,705	0,006	6 de 16
V86	Maternidad afecta a su carrera profesional	2616	37,601	0,000	4 de 6
V92	Afiliado alguna vez	2117	15,646	0,000	4 de 4
V95b	Afectaría excedencia o jornada reducida	1653	13,165	0,001	4 de 6
V97	Probable mantener trabajo* los 6 meses siguientes	2616	39,089	0,000	8 de 10

Chi-cuadrado, significación < 0,05

Indica el nº de casillas con residuos corregidos superiores a 1,96 del total de casillas de la tabla.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 4.3.1 Dimensión socio-demográfica

La variable socio demográfica correspondiente al **nivel de estudios** (v7) solo se asoció para el grupo HAI. Dicha variable constaba de 8 categorías: *menos que estudios primarios* (1,80%); *enseñanza primaria* (11,90%); *enseñanza secundaria con un* (24,00%); FPI (15,20%); FPII (13,00%); *bachiller superior, BUP, COU o equivalente* (12,60%); *estudios universitarios de grado medio* (8,40%); y *estudios universitarios de grado superior o tercer ciclo* (13,10%). La asociación solo se dio en dos categorías: los residuos corregidos positivos se dieron en la categoría de *enseñanza primaria en hombres insatisfechos* (3,2) y en *enseñanza secundaria en hombres satisfechos* (2,6). (Véase tabla Anexo II: grupo HAI, v7)

### 4.3.2 La ocupación

Destacar que no se obtuvo asociación con la variable de clasificación de las ocupaciones (CNO-94) que sí se había obtenido en el grupo de mujeres con intensidad baja de cuidado al ser recodificada como ocupación cualificada versus no-cualificada (v8recod).

La variable de **situación profesional** se recodificó para identificar a los asalariados del sector público del resto (v10recod). Con esta transformación se obtuvo asociación para los dos colectivos de hombres. El comportamiento que se obtuvo fue similar en ambos grupos. Para el grupo HAI, la categoría del *sector público* obtuvo un 13,60% y el *resto* un 86,40%; su residuo corregido positivo de 2,7 apareció en los casos de *hombres insatisfechos* de la categoría del resto y en los *hombres satisfechos* del sector público. En el grupo de HBI los porcentajes fueron 16,80% para el *sector público* y 83,20% para el *resto*; y su residuo corregido positivo fue en los mismos casos que HAI pero con un valor de 4,3. (Véase tabla Anexo II: grupo HAI, v10recod; HBI, v10recod)

En la variable **tipo de puesto de trabajo\*** (v11) se obtuvo asociación para el colectivo HBI aunque no en todas las categorías. Se obtuvo un 7,30% en la categoría de *encargado, jefe taller o de oficina, capataz o similar* donde los residuos corregidos positivos de 2 se obtuvieron en los *hombres insatisfechos*. La otra categoría con asociación fue la de *ocupado independiente, sin jefes y sin subordinados* con un 12,00% y los residuos corregidos positivos se obtuvieron en los *hombres satisfechos* con un valor de 2,3. (Véase tabla Anexo II: HBI, v11)

El tipo de **jornada laboral** (v16) solo se asoció en el grupo de HAI. Predomina la *jornada laboral completa* con un 94,90% versus a un 5,10% para la *jornada parcial*. En la categoría de *jornada completa* el 40,80% de los hombres manifestaron sentirse *insatisfechos* con su conciliación y el 56,20% *satisfechos*. En la categoría de *jornada parcial* la insatisfacción baja hasta el 24,40% y la satisfacción subía hasta el 75,60%. Los residuos corregidos de valor positivo 3 se obtuvieron en los casos de *hombres insatisfechos con jornada completa* y los *hombres satisfechos con jornada parcial*. (Véase tabla Anexo II: HAI, v16)



Respecto a la variable de **búsqueda de empleo** (v17) hubo asociación en los dos colectivos de hombres. Se obtuvieron similares, siendo la categoría del *no* la que predominaba en los dos colectivos (90,80% para HAI y 89,00% para HBI). Aún y así, los *hombres satisfechos que no buscaban trabajo\** representaban un porcentaje mayor en el grupo HAI siendo sus residuos corregidos de 3,8; mientras que en el grupo HBI su valor era de 3. (Véase tabla Anexo II: HAI, v17; HBI, v17)

“*Si dicho trabajo es el primer trabajo*” (v20) y “*el cese voluntario del trabajo anterior*” (v22) solo se asociaron en el grupo HBI. Respecto a si **dicho trabajo\* es el primer trabajo\*** el 73,90% de los hombres de dicho colectivo afirmaron que *no*. El residuo corregido de signo positivo en dicha categoría se obtuvo en los *hombres insatisfechos* con un valor de 2,8. Respecto al **cese voluntario del trabajo\* anterior** la categoría mayoría era la *afirmativa* con un 61,50%. El residuo corregido de signo positivo en dicha categoría se obtuvo en los *hombres satisfechos* con un valor de 2,1. (Véase tabla Anexo II: HBI, v20 y v22)

#### 4.3.3 La organización del trabajo\*

No hubo asociación con la variable de *trabajo\* en equipo* (v34) perteneciente a la categoría de la organización del trabajo\*.

#### 4.3.4 El entorno laboral

De las variables correspondientes a la dimensión del entorno laboral se obtuvo relación con el transporte que usa (v37) en el colectivo HAI (pero algunas casillas presentaban frecuencias menores del 5% y por lo tanto, se descartó del estudio), y el lugar donde come (v38).

La SCVLF\_DM obtuvo asociación con la variable **lugar donde come el empleado** (v38) tanto para las HAI y HBI pero no en todas las categorías. El comportamiento entre un grupo y otro fue el mismo, pero varió el valor absoluto de los residuos corregidos. La categoría mayoritaria en ambos grupos fue *come en casa* con un 59,20% para HAI y un 66,20% para HBI. Los residuos corregidos de valor positivo se daban en los *hombres satisfechos* con un 5,6 para HAI y un 4,4 para HBI. Le seguía la categoría de *come en su puesto de trabajo\** con un 16,70% para HAI y un 12,80% para HBI. El residuo positivo lo presentaban los *hombres insatisfechos* con un 3,3 para HAI y un 3 para HBI. En tercer lugar la categoría de *come en un bar o restaurante ajeno a la empresa* presentaba un 15,40% para HAI y un 12,30% para HBI. Nuevamente los *hombres insatisfechos* presentaban valores positivos de 2,5 para HAI y 2 para HBI. La categoría de *come en la cafetería o restaurante de la empresa* solo se asoció para HAI con un valor positivo en residuos corregidos de 2,1 para los *hombres insatisfechos*, y con un porcentaje de 7,50%. La categoría de *otros* con un 1,50% solo se asoció en HBI con un valor de 2,2 para *hombres insatisfechos*. (Véase tabla Anexo II: HAI, v38; HBI, v38)

#### 4.3.5 La negociación colectiva

Las variables de negociación colectiva solo se asociaron en el colectivo HBI, concretamente sobre la *existencia de una estructura que facilitara la negociación colectiva* y sobre *si el empleado tenía afiliación a algún sindicato*. Respecto a la **existencia de una estructura que facilitara la negociación colectiva** (v42), sólo la categoría del sí obtuvo asociación con un 49,90% del porcentaje total. Los residuos positivos se obtuvieron en el caso de hombres satisfechos con un valor de 2,4. La variable sobre **si el empleado tenía afiliación a algún sindicato** (v47) formada únicamente por dos categorías obtuvo un 80,90% en la categoría del *no*, y un 19,10% en la categoría del *sí*. Los residuos positivos con valor 2 se dieron en los *hombres satisfechos que sí estaban afiliados*, y los *hombres insatisfechos no afiliados*. (Véase tabla Anexo II: HBI, v42 y v47)

#### 4.3.6 Las relaciones laborales

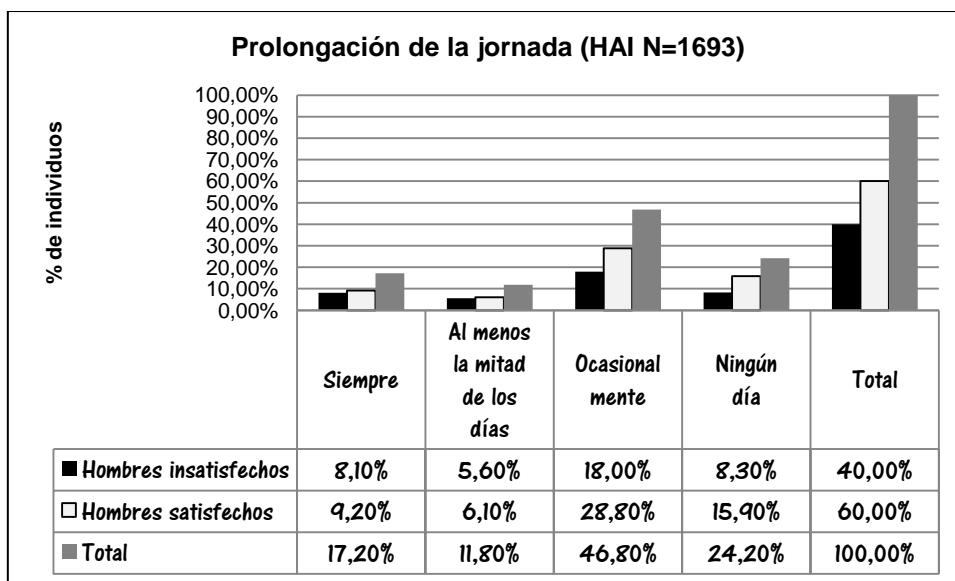
Tanto el colectivo HAI como HBI se asociaron con la variable que evaluaba la **relación de amistad con los compañeros de profesión** (v54) obteniendo los dos colectivos una significación del 0,000. De las cuatro posibles categorías: *con ningún compañero*, *con algún compañero*, *con todos* y *la opción no procede*; solo se obtuvo asociación para *con algún compañero* y *con todos*. Tanto HAI como HBI presentaban el mismo comportamiento. En la categoría de *con algún compañero* se obtuvo un 44,40% para HAI y un 40,70% para HBI. Sus valores de residuos corregidos eran de +2,2 y +3,5 para *hombres insatisfechos* respectivamente. En la categoría de *con todos* el porcentaje era de 33,40% para HAI y de 37,70% para HBI. Sus valores de residuos corregidos eran de +3,5 y +4 para *hombres satisfechos*. (Véase tabla Anexo II: HAI, v54; HBI, v54)

#### 4.3.7 El tiempo trabajado remunerado

No se obtuvo asociación con la variable jornada de trabajo\* (v55).

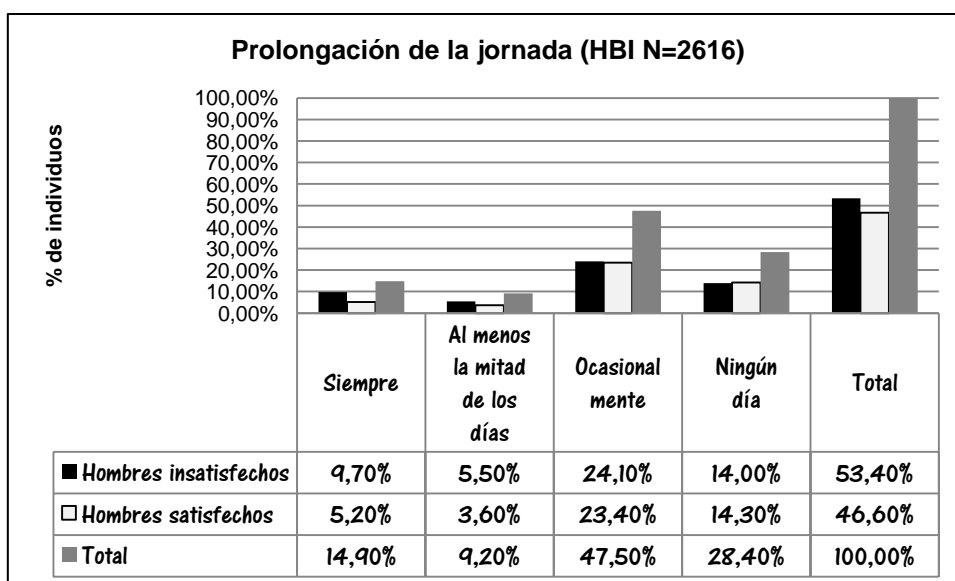
La variable **prolongación de la jornada laboral** (v60) se asoció con la SCVLF\_DM tanto para el grupo HAI como para el HBI. En el grupo HAI, de las cuatro categorías se asoció con tres. En el grupo HBI se asoció con todas las categorías. Las frecuencias pueden verse en las figuras V.38 y V.39. En el colectivo HAI, los *hombres insatisfechos* obtuvieron un residuo corregido de +2,7 en la categoría *siempre* y de +2,4 en *al menos la mitad de los días*, en cambio obtuvo un valor de -2,7 para *ningún día*. En el colectivo HBI, los *hombres insatisfechos* obtuvieron valores de +5,1 en *siempre* y en *al menos la mitad de los días*; en cambio los *hombres satisfechos* obtuvieron valores positivos en *ocasionalmente* con un +2,7 y en *ningún día* con +2,5. (Véase tabla Anexo II: HAI, v60; HBI, v60)

Figura V.39 Distribución de prolongación de la jornada laboral en función de la SCVLF\_DM



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Figura V.40 Distribución de prolongación de la jornada laboral en función de la SCVLF\_DM



Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### 4.3.8 La formación académica y profesional

La variable **trabajo\* de acuerdo con su formación** (v62) tuvo asociación tanto para el grupo HAI como para HBI pero no en todas las categorías. El comportamiento en los dos grupos era similar, la categoría que predominaba era la correspondiente a formación correcta. Los

*hombres satisfechos* presentaban mayor frecuencias observadas que esperadas con un residuo corregido positivo de 3,2 para el grupo HAI y de 4,3 para HBI. La categoría de formación más baja tuvo el comportamiento contrario en ambos grupos, siendo el grupo de *hombres insatisfechos* los que presentaban el valor de residuos corregidos positivo con un 2,1 para HAI y un 3,7 para HBI. La categoría de necesitaría una formación distinta solo se asoció en el grupo HAI y eran los *hombres los insatisfechos* los que presentaban un valor de residuo corregido de +2. (Véase Anexo II: grupo HAI, v62; grupo HBI, v62).

Respecto a si **la empresa realizaba alguna actividad formativa** (v64) solo se asoció en el grupo HBI. El 53,90% respondieron que no, el 42,50% que sí y el 3,60% respondieron no saber. Los residuos corregidos mayores de 1,96 y positivos se dieron en la categoría del *sí* en los *hombres satisfechos* con un valor de 3,4; y en la categoría del *no* en los *hombres insatisfechos* con un valor 3,5. (Véase Anexo II: grupo HBI, v64)

#### 4.3.9 La compensación

La variable correspondiente a la remuneración fija (v69a) no fue significativa ni en el grupo HAI ni en HBI. Respecto al resto de ayudas proporcionadas por la empresa, en el grupo HAI solo hubo asociación con las ayudas a la formación (v72c). En cambio el grupo HBI sí obtuvo asociación con la mayoría de ayudas: ayudas a la vivienda (v72a), planes de pensiones (v72b), formación (v72c), gastos en el área de salud (v72f), enseñanza de hijos o familiares (v72g), ayudas para guarderías (v72h) e incluso otro tipo de ayudas (v72j). Los residuos corregidos obtenidos siempre seguían el mismo patrón, valor positivo mayor de 1,96 para *hombres satisfechos* que habían respondido en la categoría del *sí* y *hombres insatisfechos* que lo habían hecho en la categoría del *no*. En la variable 72j solo hubo asociación en la categoría del *no* y del *no sabe*, donde el comportamiento de ésta última era idéntica al caso afirmativo. (Véase Anexo II: grupo HAI, v72c; grupo HBI, v72a, v72b, v72c, v72f, v72g, v72h, v72j).

#### 4.3.10 La situación familiar

En las variables relacionadas con la situación familiar se encontró asociación en los dos grupos tanto para la variable que preguntaba sobre si la paternidad afectaría a la trayectoria profesional (v86) o si lo haría una excedencia o una jornada reducida (v95b).

Respecto a la variable que preguntaba si **la paternidad afectaría a su carrera profesional** (v86); en el grupo HAI solo el 7,50% afirmaron que le afectaría *negativamente* (mucho menos que lo visto en el caso de las mujeres); el 20,00% afirmaron con un *positivamente* y el 72,50% respondieron que *no les afectaría o no lo había hecho*. En el grupo MBI la categoría *negativamente* subió hasta el 9,90%, la *positivamente* también descendía hasta el 13,10% y la de *no afectaría* subía hasta el 77,00%. Para el colectivo HAI solo hubo asociación con la

categoría *negativamente* y con la categoría *no afectaría*. En cambio, en el colectivo HBI, hubo asociación en la categoría *negativamente* y *positivamente*. Los residuos corregidos positivos los obtenían los *hombres insatisfechos en la categoría negativa*, y los *hombres satisfechos en la categoría positiva*. (Véase Anexo II: grupo HAI, v86; grupo HBI, v86)

Respecto a la variable que preguntaba sobre si **afectaría una excedencia o el hecho de acogerse a la jornada reducida** (v95b); el colectivo HAI respondió a la categoría de *negativamente* en un 37,70%, a la *positivamente* con un 7,70% y al de no lo haría con un 54,50%. El colectivo HBI respondió a la visión negativa con un 34,60%, también lo hizo la positiva con un 6,40% y aumentó la categoría de que no lo haría con un 59,00%. La asociación en el colectivo HAI se obtuvo en las categorías *negativamente* y *no lo haría*, encontrándose los residuos corregidos positivos con un valor de 6 en los *hombres insatisfechos en la categoría negativamente*; y en los *hombres satisfechos que indicaban que no les afectaría* con un valor de 5,7. En el colectivo HBI hubo asociación en la categoría *negativamente* con un valor de 3,1 en los *hombres insatisfechos* y en la categoría *positivamente* con un valor de 2,4. (Véase Anexo II: grupo HAI, v95b; grupo HBI, v95b)

#### 4.3.11 Actitudes y opiniones

El grupo HAI tuvo asociación con la variable que preguntaba sobre si **escogería una empresa grande o pequeña** (v74b) pero el grupo HBI no lo obtuvo. El 39,50% de hombres prefería trabajar en una *empresa pequeña* mientras que el 60,50% prefería una *empresa grande*. Se obtuvo un residuo corregido de +2 en los *hombres satisfechos* que habían respondido en la categoría de *empresa pequeña* y en los *hombres insatisfechos* en la categoría de *empresa grande*. (Véase Anexo II: grupo HAI, v74b)

Tanto el grupo HAI como el HBI tuvieron asociación con la variable que preguntaba si el empleado veía **probable mantener su puesto de trabajo\* durante los 6 meses siguientes** (v97). Se encontró asociación para las categorías *muy probable*, *bastante probable* y *poco probable* en el colectivo HAI y HBI. Y en éste último (HBI) también hubo asociación en la categoría *nada probable*. En la categoría *muy probable* los residuos positivos se obtuvieron en el grupo de hombres satisfechos (2,9 para HAI y 6 para HBI). En el resto de categoría los residuos positivos se obtuvieron en el grupo de *hombres insatisfechos* (Véase Anexo II: grupo HBI, v97)

#### 4.4 Estudio de asociación entre SCVLF\_DM y variables ordinales

Del mismo modo que se había procedido en los grupos de mujeres, se hizo para los hombres. A través de la prueba U de Mann-Whitney se contrastó la hipótesis nula ( $H_0$ ) que formulaba que tanto los hombres satisfechos como insatisfechos provenían de la misma población y por tanto no había asociación con la SCVLF\_DM.

En las tablas V.48, V.49, V50 y V.51 se pueden consultar los resultados para las variables de satisfacciones básicas así como las relacionadas con el tiempo. En todos los casos evaluados, se pudo rechazar la hipótesis nula, lo que permitiría usar dichas variables en las regresiones posteriores.

Satisfacción	Trabajo* (ST)* (v27)	Económica en el hogar (v73a)	Vida Personal (SVP) (v73c)	Vivienda (v73d)
HAI: insatisfechos	677	677	677	677
HAI: satisfechos	1016	1016	1016	1016
U de Mann-Whitney	237526,5	242115,0	214677,0	244645,0
Z	-11,038	-10,483	-13,409	-10,34
<b>Sig.</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Satisfacciones	Tiempo jornada laboral (v28b)	Flexibilidad Horarios (v28c)	Vacaciones y permisos (v28e)	Tiempo dedica a los hijos (v82a)	Pareja dedica a tareas del hogar (v82b)	Tiempo para la vida personal (v82c)
HAI: insatisfechos	677	677	677	677	664	677
HAI: satisfechos	1016	1016	1016	1016	1001	1016
U de Mann-Whitney	202448,5	250538,5	244218,5	190563,0	290661,0	176593,0
Z	-14,554	-9,559	-10,237	-15,75	-4,457	-17,181
<b>Sig.</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Satisfacción	Trabajo* (ST)* (v27)	Económica en el hogar (v73a)	Vida Personal (SVP) (v73c)	Vivienda (v73d)
HBI: insatisfechos	1397	1397	1397	1397
HBI: satisfechos	1219	1219	1219	1219
U de Mann-Whitney	599191,0	581530,0	483607,0	539138,0
Z	-13,376	-14,206	-19,488	-16,557
<b>Sig.</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Satisfacciones	Tiempo jornada laboral (v28b)	Flexibilidad Horarios (v28c)	Vacaciones y permisos (v28e)	Pareja dedicada a tareas del hogar (v82b)	Tiempo para la vida personal (v82c)
<b>HBI: insatisfechos</b>	1397	1397	1397	790	1397
<b>HBI: satisfechos</b>	1219	1219	1219	754	1219
<b>U de Mann-Whitney</b>	491000,5	586451	560155,5	213952	451084,5
<b>Z</b>	-18,965	-13,878	-15,302	-9,895	-21,051
<b>Sig.</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Igual que en el caso de las mujeres, el resto de variables ordinales analizadas pueden consultarse en el anexo II, apartado 2: Pruebas no paramétricas. De las 78 variables analizadas para el grupo HAI, se halló asociación para 72. En el caso de HBI, de las 77 la asociación se obtuvo en 71. (Véase Anexo II, tabla AII.85)

#### **4.5 Estudio de asociación entre SCVLF\_DM y variables cuantitativas**

Tal y como se ha comentado en el apartado 3.5, el estudio de asociación entre la SCVLF\_DM y las variables cuantitativas no pudo realizarse a través del contraste T de Student por falta de normalidad de los datos; y se realizó a través de la prueba U de Mann-Whitney de manera alternativa (tablas V.52 y V.53). Las pruebas de normalidad pueden consultarse en el anexo II, apartado 3, subapartado c) y d).

En el caso de HAI se halló asociación en tres variables: el tiempo de desplazamiento entre la actividad laboral y el hogar (v36); las horas dedicadas a la actividad principal (v59) y las horas dedicadas a las tareas domésticas (v83). Es necesario destacar que esta última variable no había obtenido asociación para ningún grupo de mujeres.

Satisfacciones	Edad (v5)	Nº subord. (v33a)	Desplaz. (v36)	Act. Laboral (horas) (V59)	Horas formación anual (v66)	Tareas del hogar (v83)	Nº miemb. Hogar (v75)	Nº Total hijos
<b>HAI: insatisfechos</b>	677	197	677	677	265	677	677	677
<b>HAI: satisfechos</b>	1016	303	1016	1016	400	1016	1016	1016
<b>U de Mann-Whitney</b>	327987,0	28508,5	305511,5	282072,5	49262,5	322120,5	343102,0	330049,0
<b>Z</b>	-1,618	-0,852	-3,929	-6,671	-1,544	-2,253	-0,091	-1,581
<b>Sig.</b>	0,106	0,394	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	0,123	<b>0,024</b>	0,928	0,114

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Tabla V.53 Prueba U de Mann-Whitney para HBI (variables cuantitativas)							
Satisfacciones	Edad (v5)	Nº subord. (v33a)	Desplaz. (v36)	Act. Laboral (horas) V59	Horas formación anual (v66)	Tareas del hogar (v83)	Nº miemb. Hogar (v75)
HBI: insatisfechos	1397	374	1397	1397	450	1397	1397
HBI: satisfechos	1219	340	1219	1219	449	1219	1219
U de Mann-Whitney	764988,0	63519,5	782414,5	769789,0	97292,0	826832,5	796190,0
Z	-4,489	-0,022	-3,615	-4,468	-0,961	-1,307	-2,97
Sig.	<b>0,000</b>	0,982	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	0,337	0,191	<b>0,003</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Para el grupo de HBI, se halló asociación en 4 variables. Además de las variables del desplazamiento y las horas de la actividad laboral, también hubo asociación con la edad (v5) y el número de miembros del hogar (v75). Estas dos variables solo obtuvieron asociación en este grupo.

Las medias de dichas variables para hombres satisfechos e insatisfechos pueden consultarse en el anexo II, apartado 3, subapartados c) HAI y d) HBI.

#### 4.6 Perfiles obtenidos

En la tabla V.54 se encuentra un resumen de los perfiles obtenidos en función de la intensidad de los cuidados y de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el grupo HAI, los **hombres insatisfechos con su conciliación** presentan el siguiente perfil:

Son hombres con mayor probabilidad de disponer de estudios de enseñanza primaria y/o secundaria. Suelen tener jornada completa y en caso de prolongar la jornada su probabilidad es más alta de hacerlo siempre. También se caracterizan por comer más en el puesto de trabajo\* o en un restaurante. La probabilidad de comer en casa es menor. Tienen menos probabilidad de trabajar en el sector público. Suelen estar buscando otro empleo en el momento que se les realiza la encuesta. Respecto a las relaciones laborales, presentan mayores índices de compañerismo con algunos compañeros; e índices menores con respecto a una amistad con todos. La ocupación y la formación suelen estar desalineadas, siendo ésta última más alta o distinta de las que requiere el puesto de trabajo\*. Respecto a la compensación, suelen recibir pocas ayudas sociales, pero en caso de recibirla, la probabilidad es menor respecto a los hombres satisfechos de su mismo grupo de intensidad de cuidados.



En el grupo HAI, los **hombres satisfechos con su conciliación** presentan el siguiente perfil:

Son hombres con menor probabilidad de disponer de estudios de enseñanza primaria pero con mayor probabilidad de estudios de enseñanza secundaria. Tienen más probabilidades de trabajar en el sector público. Es más común que su jornada sea de tipo parcial y también que no la prolonguen. No suelen buscar otra ocupación en el momento de la encuesta. La probabilidad de comer en casa es mayor, en cambio disminuye hacerlo en el puesto de trabajo\* o un restaurante de la empresa o ajeno a ella. Respecto a las relaciones laborales, presentan menores índices de compañerismo con algunos compañeros; e índices mayores con respecto a una amistad con todos. La ocupación y la formación suelen estar alienadas de manera correcta; que ésta sea mayor u otra suele ser menos común. Respecto a la compensación, suelen recibir pocas ayudas sociales, pero en caso de recibirla, la probabilidad es mayor respecto a los hombres insatisfechos de su grupo de cuidados (HAI).

En el grupo HBI, los **hombres insatisfechos con su conciliación** presentan el siguiente perfil:

En el ámbito laboral, son hombres que presentan más probabilidad de ser encargado o jefe de taller, y menos probabilidad de ser un ocupado independiente sin jefes ni subordinados a cargo. Suelen estar buscando otro empleo en el momento que se les realiza la encuesta. Además, el trabajo\* actual no suele ser el primero, y optaron por abandonar ellos la ocupación anterior. También se caracterizan por comer menos en casa. En cambio suelen comer en el puesto de trabajo\* o en un restaurante con mayor frecuencia. Tienen menos probabilidad de disponer de una estructura de negociación colectiva y no suelen estar afiliados a ningún sindicato. Respecto a las relaciones laborales, presentan mayores índices de compañerismo con algunos compañeros; e índices menores con todos. Tienen muchas probabilidades de prolongar la jornada laboral siempre. Con respecto a la ocupación y la formación, tienen menos probabilidad de que esta sea correcta y mayor probabilidad que la formación sea más alta que el puesto que ocupan. Respecto a la compensación, suelen recibir más ayudas sociales, pero en caso de recibirla, la probabilidad es menor respecto a los hombres satisfechos de su mismo grupo de intensidad de cuidados. Creen que la paternidad les ha afectado más negativamente o que no les afecta.

En el grupo HBI, los **hombres satisfechos con su conciliación** presentan el siguiente perfil:

En el ámbito laboral, son hombres con frecuencias mayores en asalariado del sector público. Respecto a su ocupación, presentan menos probabilidad de ser encargado o jefe de taller, y más probabilidad de ser ocupado independiente sin jefes ni subordinados. No suelen estar buscando otro empleo en el momento que se les realiza

la encuesta. Además, la ocupación actual suele ser la primera. En el caso que no lo sea, la probabilidad que abandonaran la antigua ocupación voluntariamente es mayor. Se caracterizan por comer más en casa y hacerlo con menos frecuencia en el puesto de trabajo o en un restaurante. Tienen mayor probabilidad de disponer de una estructura de negociación colectiva y suelen estar afiliados a algún sindicato. Respecto a las relaciones laborales, presentan mayores índices de compañerismo con algunos compañeros y con todos. Tienen menos probabilidades de prolongar la jornada laboral siempre y mayor probabilidad de hacerlo ocasionalmente. Con respecto a la ocupación y la formación, tienen más probabilidad de que esta sea correcta y menor probabilidad que la formación sea más alta que el puesto que ocupan. Respecto a la compensación, suelen recibir más ayudas sociales, pero en caso de recibirla, la probabilidad es mayor respecto a los hombres insatisfechos de su mismo grupo de intensidad de cuidados. Creen que la paternidad les ha afectado más positivamente.

HAI		Categoría	HBI	
INSATISFECHO	SATISFECHO		INSATISFECHO	SATISFECHO
Mayor frecuencia enseñanza primaria	Menor frecuencia enseñanza primaria	Socio-demográfica	-	-
Mayor frecuencia enseñanz. secundaria	Mayor frecuencia enseñanz. secundaria			
Otro	Asalariado sector público	Ocupación	Otro	Asalariado sector público
Residuo corregido:	[2,7]		Residuo corregido:	[4,3]
-	-	Mayor frecuencia encargado, jefe taller	Menor frecuencia encargado, jefe de taller	
Jornada Completa	Jornada Parcial	Menor frecuencia ocupado independiente sin jefes ni subordinados	Mayor frecuencia ocupado independiente sin jefes ni subordinados	
Si busca otro empleo	No busca otro empleo	-	-	
Residuo corregido:	[3,8]	Si busca otro empleo	No busca otro empleo	
-	-	Residuo corregido:	[3]	
-	-	Su trabajo actual no es el primero	Su trabajo actual es el primero	
-	-	Cese involuntario del empleo anterior	Cese voluntario del empleo anterior	
Menor frecuencia de comer en casa	Mayor frecuencia de comer en casa	Entorno laboral	Menor frecuencia de comer en casa	Mayor frecuencia de comer en casa
Residuo corregido:	[5,6]		Residuo corregido:	[4,4]
Mayor frecuencia comer en puesto de trabajo*	Menor frecuencia comer en puesto de trabajo*	Mayor frecuencia comer en puesto de trabajo*	Menor frecuencia comer en puesto de trabajo*	
Residuo corregido:	[3,3]	Residuo corregido:	[3]	
Mayor frecuencia comer bar o restaurante	Menor frecuencia comer bar o restaurante	Mayor frecuencia comer bar o restaurante	Menor frecuencia comer bar o restaurante	
Residuo corregido:	[2,5] ajeno empresa	Residuo corregido:	[2] ajeno empresa	
-	-	Negociación colectivo	Menor frecuencia de tener estructura de negociación colectiva	Mayor frecuencia de tener estructura de negociación colectiva
-	-	-	No afiliado a ningún sindicato	Afiliado a algún sindicato
Mayor frecuencia relación compañerismo con algunos	Menor frecuencia relación compañerismo con algunos	Relaciones laborales	Mayor frecuencia relación compañerismo con algunos	Menor frecuencia relación compañerismo con algunos
Residuo corregido:	[2,2]		Residuo corregido:	[3,5]
Menor frecuencia relación compañerismo con todos	Mayor frecuencia relación compañerismo con todos	Menor frecuencia relación compañerismo con todos	Mayor frecuencia relación compañerismo con todos	
Residuo corregido:	[3,5]	Residuo corregido:	[4]	
Mayor frecuencia en siempre	Menor frecuencia en siempre	Tiempo trabajo* remunerado (prolongar jornada)	Mayor frecuencia en siempre	Menor frecuencia en siempre
Residuo corregido:	[2,7]	-	Residuo corregido:	[5,1]
-	-	-	Menor frecuencia en ocasionalmente	Mayor frecuencia en ocasionalmente
Menor frecuencia en correcta formación	Mayor frecuencia en correcta formación	Formación proporcionada por la empresa	Menor frecuencia en correcta formación	Mayor frecuencia en correcta formación
Residuo corregido:	[4,3]		Residuo corregido:	[4,3]
Mayor frecuencia en formación más alta	Menor frecuencia en formación más alta	Mayor frecuencia en formación más alta	Menor frecuencia en formación más alta	
Residuo corregido:	[3,7]	Residuo corregido:	[3,7]	
Mayor frecuencia en necesitaría otra	Menor frecuencia en necesitaría otra	-	-	-
Menor asociación con las ayudas	Mayor asociación con las ayudas	Compensación	Menor asociación con las ayudas	Mayor asociación con las ayudas
Al haberlo, hombres satisfechos con sí había, hombres insatisfechos con no había	Al haberlo, hombres satisfechos con sí había, hombres insatisfechos con no había		Al haberlo, hombres satisfechos con sí había, hombres insatisfechos con no había	Al haberlo, hombres satisfechos con sí había, hombres insatisfechos con no había
Valores absolutos menores de asociación en la maternidad afecta negativamente o no afecta	Valores absolutos mayores de asociación en la maternidad afecta o no afecta	Situación familiar	Valores absolutos mayores de asociación en la maternidad afecta o no afecta	Valores absolutos menores de asociación en la maternidad afecta negativamente o no afecta
No afecta - hombre satisfecho	Positivamente - hombre satisfecho		Positivamente - hombre satisfecho	Negativamente - hombre insatisfecho
Negativamente - hombre insatisfecho	Negativamente - hombre insatisfecho	Actitudes y opiniones	Escogería trabajar sector público	Escogería trabajar sector privado
-	-	Menos probable mantener trabajo* en 6 meses	Más probable mantener trabajo* en 6 meses	-

El signo "-" indica que no se halló grado de asociación significativo estadísticamente.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010



## Capítulo VI: Análisis de relación causal

*“No puedo dar un paso más, es decir no puedo ni escribir una frase más, sin saber si hay criterios que me permitan distinguir lo verdadero de lo falso y lo bueno de lo malo.”*  
*Ética para náufragos, José Antonio Marina*

Tras el análisis descriptivo del capítulo 5, se presentan los resultados obtenidos en el análisis de relación causal. Los objetivos de este capítulo correspondían con los objetivos principales de la investigación. En primer lugar obtener los determinantes de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar. En segundo lugar, determinar la existencia de diferencias explicativas de la satisfacción con la conciliación en función del género y de la intensidad de los cuidados. Y en tercer y último lugar, evaluar si la sociedad del conocimiento presenta un efecto potenciación de la conciliación (visión optimista) o por el contrario contribuye a su atenuación (visión pesimista).

### 1. Modelizar la SCVLF dicotomizada a partir de sus valores medios

La variable ordinal SCVLF con valores del 0 al 10 fue dicotomizada a partir de sus valores medios; siendo la nueva variable dependiente de estudio SCVLF\_DM con valor 0 y 1. El método más adecuado para trabajar con una variable dicotómica es la regresión logística binaria. Permite evaluar la relación entre una variable dependiente respecto a un conjunto de variables independientes; tanto de un *modo explicativo*, porque evalúa como afecta el cambio de la variable independiente a la variable dependiente; así como de *un modo predictivo*, porque evalúa el valor de la variable dependiente en función de los valores de las independientes y sus coeficientes. Los elementos con los que se trabaja son: los coeficientes (valor absoluto de  $\beta$ ) y su signo (positivo o negativo) (Moral-Peláez, 2006).

Por lo tanto, según lo anterior, la probabilidad que un individuo esté satisfecho con su conciliación (SCVLF\_DM) se puede expresar de la siguiente manera:

$$\text{Probabilidad (y=satisfecho)} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 \cdot x_1 + \beta_2 \cdot x_2 + \dots + \beta_n \cdot x_n)}} \quad (4)$$

donde  $y$  es la variable dependiente (SCVLF\_DM) y  $x_i$  son las variables independientes.

Al disponer de cuatro grupos distintos, se consideró que lo más conveniente era buscar el mejor modelo para cada uno de ellos por separado. Como se puede observar en la tabla VI.1, el número de individuos satisfechos e insatisfechos con su conciliación resultó ser suficiente para realizar el análisis por separado.

Intensidad	Hombres				Mujeres			
	Insatisfecho	Satisfecho	N inicial	Grupo	Insatisfecho	Satisfecho	N inicial	Grupo
<b>Alta</b>	677	1016	1693	HAI	509	643	1152	MAI
<b>Baja</b>	1397	1219	2616	HBI	805	1342	2177	MBI

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

### 1.1 Criterios para el análisis factorial

El número de variables que obtuvieron asociación con la SCVLF\_DM al realizar el análisis descriptivo fue elevado (véase tabla del anexo II.86). Este motivo obligó a aplicar un método de reducción de datos antes de proceder con la regresión logística. A través de la técnica de reducción de datos se consiguieron dos propósitos: en primer lugar, reducir el número de variables y poder satisfacer el “principio de parsimonia” en la regresión logística; y en segundo lugar, caracterizar a los grupos de estudios complementando así la obtención de perfiles realizado en el capítulo 5.

Las variables que habían resultado tener asociación con la SCVLF\_DM a través de los estadísticos Chi-Cuadrado y U de Mann-Whitney fueron elegidas para iniciar el análisis factorial. Se descartaron para éste ejercicio las variables que no cumplieran con el valor de casos  $N_{\text{máximo}}$  para cada uno de los grupos de estudio<sup>102</sup>. Una vez introducidas, se iban eliminando o manteniendo siguiendo los siguientes criterios:

- ✓ que representaran el mayor número de categorías o dimensiones de la encuesta;
- ✓ que la varianza explicativa global fuera como mínimo del 60%;
- ✓ que cumpliera la medida de adecuación de la muestra KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) con un valor mínimo de 0,6;
- ✓ que la prueba de esfericidad de Bartlett fueran significativa a 0,05;
- ✓ que el determinante de la matriz de correlación fuera lo más cercano al valor 0;
- ✓ que el valor de la comunalidad fuera mayor de 0,5 (o en caso contrario cercano a él);
- ✓ que los valores que saturaban de la matriz de componentes rotados a través del método Varimax fueran mayores de 0,5;
- ✓ que un factor tuviera más de una variable saturada;

<sup>102</sup> Se prefirió que la reducción de casos por variables con casos perdidos se produjera posteriormente en el cálculo de la regresión logística. Se descartaron para el análisis factorial ciertas variables como *el grado de satisfacción que tiene con el tiempo que su pareja dedica a las tareas del hogar* (v82b).

- ✓ que el mayor número de factores obtenidos fuera significativo en la regresión logística posterior (maximizando así los parámetros de ésta).

Es necesario hacer notar, que como resultado del análisis factorial, las nuevas variables obtenidas serán variables de naturaleza continua.

### 1.2 Criterios para la regresión logística

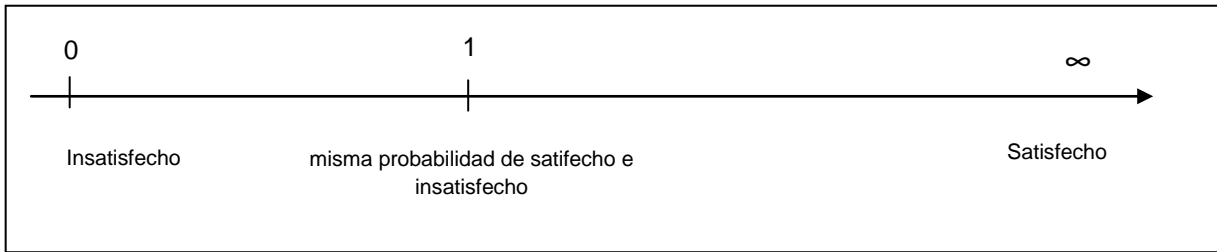
Una vez realizado el método de reducción de variables, se procedió a realizar la regresión usando el método “Wald para adelante”, pudiendo controlar y comprender mejor cómo la introducción de los factores y las variables mejoraban o empeoraban el resultado obtenido. Los criterios establecidos para obtener los resultados finales fueron:

- ✓ cumplir con el “criterio de parsimonia” obteniendo así una expresión lo más sencilla y optimizada posible;
- ✓ la no existencia de colinealidad entre las variables de la expresión asegurándose que el estadístico de Durbin-Watson tuviera un valor comprendido entre 1,5 y 2,5; y los FIV fueran menores a 10, siendo sus valores lo más cercanos a 1;
- ✓ los factores y variables de la expresión debían tener una significación menor de 0,05;
- ✓ obtener una  $R^2$  de Cox y  $R^2$  de Nagelkerke lo mayor posible (como mínimo 0,2);
- ✓ obtener un nivel de significación mayor a 0,05 (y lo más cercano a 1 a ser posible) en el estadístico de Hosmer-Lemeshow con un valor de Chi-cuadrado lo menor posible.

### 1.3 Criterios para la interpretación de los resultados

Para la interpretación de los resultados se revisó el valor y el signo de los coeficientes  $\beta_i$  obtenidos para cada una de las variables dependientes que entraron en la expresión. O lo que es lo mismo, el valor  $\exp(\beta_i)$ . El parámetro  $\exp(\beta_i)$ , también denominado Odds Ratio (OR), mide la probabilidad que suceda un proceso en relación con la probabilidad que no suceda. Cuando la variable  $x_i$  es dicotómica su valor es  $OR = \exp(\beta_i)$ . Cuando la variable  $x_i$  es continua su valor se obtiene con la siguiente expresión  $OR = \exp[\beta(\Delta x_i)]$  donde el incremento de  $x_i$  es de una unidad. El rango de OR se mueve entre 0 y  $+\infty$ . Como más cercanos son los valores de OR a 0 es más probable que el individuo esté insatisfecho. El valor 1 indica la misma probabilidad de estar satisfecho o insatisfecho. Como mayor sea el valor de OR (más se acerque a  $+\infty$ ) es más probable que el individuo esté satisfecho (Moral-Peláez, 2006). (Véase figura VI.1)

Figura VI.1 Interpretación de  $\exp(\beta)$



Fuente: Elaboración propia

Para variables de tipo continuo<sup>103</sup>, si el coeficiente  $\beta_i$  es positivo y por tanto, el valor de OR es mayor que 1, significará que incrementos de la variable  $x_i$  contribuirán a un incremento en la variable  $y$ . Por el contrario, si el coeficiente  $\beta_i$  es negativo y por tanto, el valor de OR es menor que 1 significará que incrementos de la variable  $x_i$  contribuirá a un descenso de la variable  $y$ .

Tabla VI.2 Interpretación del efecto de las variables independientes continuas sobre la satisfacción	
Valores	Interpretación
Si $\beta_i > 0 \rightarrow \exp(\beta_i) > 1$	Un incremento de la variable independiente produce un incremento en la probabilidad de sentirse satisfecho con la conciliación.
Si $\beta_i < 0 \rightarrow \exp(\beta_i) < 1$	Un incremento de la variable independiente produce un descenso en la probabilidad de sentirse satisfecho con la conciliación.

Fuente: elaboración propia

#### 1.4 Criterios para interpretar el efecto de las variables moderadoras

Una vez obtenidos los mejores modelos para cada uno de los cuatro grupos se procedió a realizar una revisión para determinar qué efecto tiene la sociedad del conocimiento en la satisfacción con la conciliación. Para ello se establecieron tres variables moderadoras dicotómicas con amplia significación en la literatura: perfiles de formación altos versus bajos, ocupaciones cualificadas y no-cualificadas; y finalmente, el impacto del sector servicios versus el sector industrial. (Véase tabla VI.3)

<sup>103</sup> Todas las variables que caracterizaban a la expresión, tanto las nuevas variables creadas por el factorial, como el resto de variables que mejoraron las regresiones, se obtuvieron de naturaleza continua.



Tabla VI.3 Variables moderadoras relacionadas con la sociedad del conocimiento		
Variable	Valor 1	Valor 0
<b>Estudios universitarios finalizados</b>	Si	No
<b>Ocupación cualificada según CNO-94</b>	Ocupación cualificada: Grandes grupos: 1, 2, 6 y 7	Ocupación no-cualificada: Grande grupos; 3, 4, 5, 8, y 9
<b>CNAE-2009</b>	Sector Servicios (del 45 al 99) No se incluye la construcción	Sector Industrial (del 10 al 39)

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

La aplicación de la variable moderadora produjo, en algunos modelos, la desaparición de algunas de las variables independientes del modelo base<sup>104</sup>. Aún y así, en ningún caso hubo cambio de signo de los coeficientes  $\beta_i$  de las variables independientes, aunque sí un cambio en su valor.

Las variables con  $\exp(\beta_i) > 1$ , un incremento de  $x_i$  provocaría un aumento de la probabilidad de la satisfacción. Por lo tanto, un aumento del valor  $\exp(\beta_i)$  potenciaría dicho aumento. Por el contrario, una disminución del valor  $\exp(\beta_i)$  disminuiría dicho efecto.

Las variables con  $\exp(\beta_i) < 1$ , un incremento de  $x_i$  provocaría una descenso de la probabilidad de satisfacción. Por lo tanto, un descenso del valor  $\exp(\beta_i)$  potenciaría dicho descenso. Por el contrario, un aumento del valor  $\exp(\beta_i)$  disminuiría dicho efecto.

En la tabla VI.4 se puede ver de manera esquemática los valores de los coeficientes de las variables independientes y el efecto que producen sobre la satisfacción. Al aplicarles las variables moderadoras, dichos coeficientes experimentan un aumento o una disminución de su valor, provocando un desplazamiento en la línea del OR, lo que a la vez tendrá un efecto sobre la probabilidad de la satisfacción.

Tabla VI.4 Interpretación de las variables moderadoras (v.m.) sobre la satisfacción				
Tipo coeficiente variable indep.	Efecto sobre probabilidad satisfacción	Efecto de la variable moderadora (v.m.) sobre el modelo original	Desplaz.	Efecto de la (v.m.) sobre prob.satisf.
$\beta_i > 0 \rightarrow \exp(\beta_i) > 1$	Aumenta	$\exp(\beta_i) _{original} < \exp(\beta_i) _{control}$	→	Aumenta
	Aumenta	$\exp(\beta_i) _{original} > \exp(\beta_i) _{control}$	←	<b>Disminuye</b>
$\beta_i < 0 \rightarrow \exp(\beta_i) < 1$	Disminuye	$\exp(\beta_i) _{original} < \exp(\beta_i) _{control}$	→	<b>Aumenta</b>
	Disminuye	$\exp(\beta_i) _{original} > \exp(\beta_i) _{control}$	←	Disminuye

Fuente: Elaboración propia

<sup>104</sup> Se denomina modelo base al modelo obtenido para los grupos de estudio MAI, MBI, HAI y HBI sin variable moderadora.

## 2. Modelos de los grupos de estudio

### 2.1 Modelo MAI

#### 2.1.1 MAI: Análisis factorial

El grupo MAI estaba compuesto por las *mujeres con intensidad de cuidados alta* porque tenían como mínimo un menor de 15 años (su hijo y/o el de su pareja) viviendo en su hogar. El grupo estaba formado por 1152 mujeres de las cuales 509 declararon estar insatisfechas con su conciliación y 643 afirmaron sí estarlo.

La técnica que se siguió para la obtención de los mejores factores fue añadir, en primer lugar, las variables que presentaron asociación con la SCVLF\_DM y cuyo número de casos era N=1152. Posteriormente, se sustraían dichas variables o se añadían nuevas en función del resto de criterios establecidos en el apartado anterior (revisar listado apartado 1). Respecto a las variables categóricas, a priori se incluyeron en el análisis. Aún y así, a medida que se iban obteniendo los factores se revisaba si el factor obtenido podía ser interpretado. En caso de no ser así, se sustraía del estudio y se volvía a recalcular.

Finalmente fueron 15 las variables que generaron el mejor análisis factorial (ver tabla VI.5). Las variables de tipo socio-demográficas no entraron en el resultado final. Respecto a las variables que caracterizaban la ocupación, sí entró en el resultado final la correspondiente al nº de trabajadores del centro de trabajo\* (v12a). El tiempo de la actividad laboral vino representado por el *nº de horas dedicadas a la actividad principal* (v59recod); así como la compensación por los *ingresos mensuales netos* (v71a). Diversas variables correspondientes a la satisfacción en el ámbito laboral entraron en el ejercicio final. En primer lugar la *satisfacción con el trabajo\** (v27), *con la flexibilidad de los horarios* (v28c), *con el tiempo de descanso* (v28d), *con las vacaciones y permisos* (v28e), *con la autonomía o grado de independencia* (v28n) y *el desarrollo personal alcanzado en el ámbito laboral* (v28r). Otras satisfacciones más allá de lo estrictamente profesional fueron: *la situación económica del hogar* (v73a), *con su vida personal* (v73c) y *con las condiciones de la vivienda* (v73d). *La influencia del cambio de empleo* estuvo presente a través de la *influencia de la mejora del horario* (v32b), *mejora del entorno de trabajo\** (v32d) y *mejora del aumento de la estabilidad* (v32e). Los descriptivos de las variables (rango, valor mínimo, valor máximo, media, desviación típica, índice de asimetría y de curtosis) pueden consultarse en la tabla AIII.1 del Anexo III.

Variables		Comunalidades	Factor 1: Influencia cambio de empleo	Factor 2: Calidad Intrínseca	Factor 3: Gestión del tiempo laboral	Factor 4: Bienestar subjetivo	Factor 5: Trabajo remunerado y tamaño centro laboral
			14,370%	13,760%	13,173	12,480%	10,876%
<b>v12a</b>	Nº de trabajadores en el centro de trabajo*	0,530	-0,075	-0,312	0,333	0,029	<b>0,561</b>
<b>V27</b>	Satisfacción en el trabajo* actual (ST* o SL)	0,685	-0,175	<b>0,694</b>	0,358	0,202	0,061
<b>V28c</b>	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	0,537	-0,007	0,26	<b>0,663</b>	0,044	-0,166
<b>V28d</b>	Satisfacción con el tiempo de descanso	0,572	-0,08	0,207	<b>0,719</b>	0,076	0,004
<b>V28e</b>	Satisfacción con vacaciones y permisos	0,595	-0,095	0,122	<b>0,729</b>	0,145	0,139
<b>V28n</b>	Satisfacción con la autonomía/independencia	0,651	-0,062	<b>0,777</b>	0,148	0,143	-0,041
<b>V28r</b>	Satisfacción con su desarrollo personal	0,690	-0,089	<b>0,791</b>	0,183	0,121	0,092
<b>V32b</b>	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo*	0,674	<b>0,803</b>	-0,028	-0,157	-0,053	0,039
<b>V32d</b>	Influencia de la mejora del entorno de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	0,759	<b>0,851</b>	-0,182	-0,011	-0,003	0,045
<b>V32e</b>	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	0,746	<b>0,839</b>	-0,044	-0,025	-0,114	-0,164
<b>V59rcd</b>	Nº horas actividad laboral principal	0,591	0,056	0,188	-0,352	-0,094	<b>0,648</b>
<b>V71a</b>	Ingresos mensuales netos	0,706	-0,048	0,066	0,031	0,148	<b>0,823</b>
<b>V73a</b>	Satisfacción con su situación económica	0,612	-0,106	0,106	0,169	<b>0,659</b>	0,355
<b>V73c</b>	Satisfacción con su vida personal	0,710	-0,049	0,098	0,115	<b>0,827</b>	-0,022
<b>V73d</b>	Satisfacción con condiciones de la vivienda	0,639	-0,036	0,185	0,024	<b>0,775</b>	-0,05

KMO: 0,758  
 Prueba de Barlett:  
 Chi-cuadrado: 4535,207  
 gl: 105  
 sig. 0,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.  
 La rotación ha convergido en 6 iteraciones.  
 Todas las variables tenían N=1152

Varianza total explicada: 64,659%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Es necesario destacar como algunas variables quedaron fuera del análisis como por ejemplo, *el número de hijos* pese a estar revisando el grupo de intensidad alta de demandas. Dicha variable ya no obtuvo grado de asociación en el estudio descriptivo. Pese a ello, se forzó su entrada en el análisis factorial en uno de los escenarios de estudio. El factor llegó a explicar el 8% de la varianza del grupo pero no obtenía saturación con ninguna otra variable. Tampoco resultó ser significativa para la búsqueda de la mejor regresión de la satisfacción. Las variables relacionadas con el trabajo doméstico tampoco entraron en la expresión.

En cambio, otras variables sí entraron en el análisis factorial pero se quitaron por falta de interpretación. Ejemplo de ello fue el factor formado por la saturación de las variables *tipo de sector* y *tamaño de empresa en la que desearía realizar su actividad laboral* (v74b y v74c). Debido a la naturaleza categórica de sus valores (v74b: empresa grande o pequeña; y v74c: sector público o privado) se tuvo que descartar su incorporación. Aún y así, se tuvieron en cuenta posteriormente en el ejercicio de la regresión logística. (Véase apartado 2.1.2)

En la anexo III tabla AIII.2 pueden consultarse los índices de correlación, entre las variables, significativos a  $p=0,000$  y  $p<0,005$ . De las 105 posibles combinaciones de correlación entre las variables, 74 obtuvieron correlación con  $p\text{-valor}=0,000$ ; y 18 para  $p\text{-valor}<0,05$ ; en total 92 casillas de 105 tuvieron correlación lo que constituye un 87,60% de toda la matriz de correlación. Ningún valor de la matriz de correlaciones fuera de la diagonal principal tuvo valor 0; y el determinante de la matriz obtuvo un valor de 0,019.

La medida de adecuación de la muestra KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) obtuvo un valor de 0,758 superando el valor de corte que se había establecido de 0,6. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa a 0,000; por lo tanto, se pudo rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observada era en realidad la matriz identidad. Por todo ello, el factorial obtenido se aceptó. (Véase tabla VI.5)

Las comunalidades fueron mayores de 0,5. La variable con menor valor fue la correspondiente al *nº de trabajadores en el centro de trabajo\** (v12a) con un 0,530. La variable que obtuvo un valor mayor fue *la influencia de la mejora del entorno de trabajo\* en la decisión de cambio de trabajo\** (v32d) con un 0,759. (Véase tabla VI.5)

El método usado en la fase de “extracción” fue el de “componentes principales” cuyos factores obtenidos corresponden a los autovectores de la matriz de correlaciones no-escalados. El valor de la varianza total explicada fue de un 64,659% a través de cinco factores. Se usó el método de rotación ortogonal VARIMAX que permite minimizar el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor y que permite una mejor identificación del factor. El factor 1 cuyo autovalor obtenido fue 2,155 explicó un 14,370% de la varianza del grupo, y se denominó “*influencia del cambio de empleo*” dado que las variables que saturaron fueron: *influencia en la mejora del entorno* (0,851); *influencia en el aumento de la estabilidad* (0,839) e *influencia en la mejora del horario* (0,803). El factor 2 con un autovalor 2,064 explicó un 13,760% de la

varianza del grupo, y se denominó “*calidad intrínseca*”<sup>105</sup> dado que las variables que saturaron fueron: *la satisfacción en el desarrollo personal* (0,791), *la satisfacción en la autonomía e independencia* (0,777) y *la satisfacción actual del trabajo* (0,694). El factor 3 con autovalor 1,976 explicó el 13,173% de la varianza del grupo a través de las variables: *la satisfacción con las vacaciones y permisos* (0,729), *la satisfacción con el tiempo de descanso* (0,719); *la satisfacción con la flexibilidad de horarios* (0,663); por eso se lo denominó “*gestión del tiempo laboral*”. El factor 4 con autovalor 1,872 explicó el 12,480% de la varianza del grupo y se etiquetó como “bienestar subjetivo” dado que las variables saturadas fueron: *la satisfacción con su vida personal* (0,827); *la satisfacción con las condiciones de la vivienda* (0,775) y *la satisfacción con la situación económica* (0,659), lo que constituye una valoración cognitiva de la satisfacción con la vida en general. Finalmente, el factor 5 con autovalor 1,631 explicó el 10,876% de la varianza del grupo y se le denominó “*trabajo remunerado y tamaño del centro laboral*”: *ingresos mensuales netos* (0,823); *horas laborales de la actividad principal* (0,648) y *nº de empleados del centro laboral* (0,561). (Véase tabla VI.5)

### 2.1.2 MAI: Regresión logística

Para la realización de la regresión logística, se partió de los factoriales obtenidos, y posteriormente se fueron añadiendo y sustrayendo el resto de variables que no habían participado en el factorial para complementar y obtener la mejor expresión posible. Como se ha comentado anteriormente, en uno de los factoriales realizados se obtuvo un factor cuyas variables de saturación fueron: *tipo de trabajo\* que escogería en función del tamaño de la empresa (grande o pequeña)* (v74b) y *en función del tipo de sector (público o privado)* (V74c). Al tratarse de dos variables dicotómicas la interpretación de la nueva variable resultaba compleja. Según la literatura (Guirao-Mirón y Martín-Llaguno, 2012), en el sector público es donde se suelen implementar antes las medidas conciliadoras, yendo por delante de la empresa privada; y las empresas grandes suelen disponer de más medidas *family-friendly* que las empresas pequeñas. Tras estos resultados, se establece que el sector público es más amigable que el sector privado y que las grandes empresas son más amigables que las empresas pequeñas en materia de conciliación. Para poder incorporar esta visión a la regresión y validar si contribuía a explicar la satisfacción, se decidió crear una nueva variable que intentara reflejar ese entorno amigable con la conciliación. Se estableció una variable de tipo ordinal con cuatro posibles valores (1-4), siendo los valores mayores los que corresponderían con un marco propicio para la conciliación. El sector público suele ser el primer sector en incorporar las mejoras en conciliación independientemente de su tamaño, por ese motivo se ponderó con el valor más alto. Por lo tanto, la codificación establecida para la variable “deseo conciliador” fue: valor=1 para sector privado y empresa pequeña; valor=2 para

<sup>105</sup> Véase apartado 2.1.3 de éste capítulo para la justificación bibliográfica del nombre de dicho factor.

sector privado y empresa grande; valor=3 para sector público y empresa pequeña; y finalmente, valor=4 para sector público y empresa grande.

Se utilizó el método de Wald hacia adelante dado que facilitaba la comprensión de la adición y sustracción de las variables de la expresión que se buscaba. Finalmente, la mejor regresión obtenida para modelizar la satisfacción de las *mujeres con demandas de intensidad alta por cuidado de hijos* estuvo formada por los cinco factores obtenidos en el análisis factorial anterior, por la *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* (v82a), por la *satisfacción con el tiempo de la vida personal* (v82c) y por la variable creada “*deseo conciliador*”.<sup>106</sup>

Se comprobó que no hubiera efecto de colinealidad a través del estadístico de Durbin-Watson y de los FIV. El valor de Durbin-Watson obtenido fue de 1,907 (al estar entre 1,5 y 2,5 se aceptó la hipótesis de independencia entre las variables); y todos los FIV fueron menores de 10: (el menor fue de 1,006 para la variable “*cambio de empleo*” y el mayor de 1,421 para la variable “*satisfacción del tiempo dedicado a los hijos*”). (Véase Anexo III, Tabla AIII.3)

Las variables de la regresión que obtuvieron coeficientes  $\beta$  positivos ordenados de mayor a menor fueron: “*bienestar subjetivo*” ( $\beta=0,454$ ;  $p=0,000$ ); el “*calidad intrínseca*” ( $\beta=0,358$ ;  $p=0,000$ ); “*gestión del tiempo laboral*” ( $\beta=0,333$ ;  $p=0,000$ ); *satisfacción del tiempo dedicado a los hijos* ( $\beta=0,319$ ;  $p=0,000$ ); *satisfacción tiempo vida personal* ( $\beta=0,145$ ;  $p=0,000$ ). Las variables de la regresión que obtuvieron coeficientes  $\beta$  negativos ordenados de mayor a menor fueron: “*deseo conciliador*” ( $\beta=-0,159$ ;  $p=0,010$ ); “*influencia del cambio de empleo*” ( $\beta=-0,253$ ;  $p=0,001$ ); y “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*” ( $\beta=-0,311$ ;  $p=0,000$ ). La constante también obtuvo un  $\beta$  negativo con valor ( $\beta=-2,199$ ;  $p=0,000$ ). (Véase tabla VI.6)

---

<sup>106</sup> Se quiere indicar explícitamente, que se entró la variable correspondiente al nº de horas que se dedica al trabajo doméstico (v83) y ésta no fue significativa quedando fuera de la expresión. Lo que corrobora el resultado obtenido en las pruebas no-paramétricas que solo resultó ser significativa para el colectivo HBI.

<b>Tabla VI.6 Resultados de la regresión logística para MAI</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia del cambio de empleo	-0,253	0,073	11,895	1	0,001	0,776	0,672	0,896
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,358	0,074	23,153	1	0,000	1,431	1,237	1,656
<b>Factor 3</b> Gestión del tiempo laboral	0,333	0,076	19,146	1	0,000	1,396	1,202	1,620
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,454	0,080	31,907	1	0,000	1,574	1,345	1,843
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado y tamaño centro laboral	-0,311	0,075	17,266	1	0,000	0,733	0,633	0,848
Satisf. tiempo dedicado hijos (V82a)	0,319	0,038	68,740	1	0,000	1,376	1,276	1,483
Satisf. tiempo vida personal (v82c)	0,145	0,033	19,191	1	0,000	1,156	1,083	1,233
Deseo conciliador	-0,159	0,062	6,654	1	0,010	0,853	0,756	0,963
<b>Constante</b>	-2,199	0,335	43,100	1	0,000	0,111		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,278 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,372 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 6,900 con p-valor=0,547 N=1152								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

El modelo obtenido se dio por válido dado que el valor de R<sup>2</sup> de Cox y Snell presentó un valor de 0,278 (superando el 25%) y el valor de R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 0,372 (superando el 35%). Respecto a la prueba de Hosmer y Lemeshow se obtuvo un valor Chi-cuadrado de 6,900 con un p-valor=0,547; por lo tanto, al ser mayor de 0,05 no hubo motivos que pusieran en duda que los resultados predichos fueran diferentes de los observados. (Véase tabla VI.6)

Respecto al nivel predictivo del modelo; de los 509 casos de mujeres insatisfechas, 332 las clasificó de manera correcta constituyendo un 65,20% de *mujeres insatisfechas* bien clasificadas. De los 643 casos de mujeres satisfechas, 525 las clasificó de manera correcta siendo un 81,60% de acierto en mujeres satisfechas. En términos globales, el modelo predijo de manera correcta al 74,40% de las mujeres del grupo MAI. (Véase tabla VI.7)

Tabla VI.7 Tabla de pronóstico para MAI según la regresión logística obtenida				
		Pronosticado		
MUJER		Insatisfecha	Satisfecha	Porcentaje Correcto
Observado	Insatisfecha	332	117	65,20%
	Satisfecha	118	525	81,60%
(N=1152)		Porcentaje Global		74,40%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Tras dicho resultado se volvieron a realizar distintas pruebas añadiendo nuevas variables que se habían descartado al principio del ejercicio por tener un valor N menor de 1152. No se apreciaron mejoras significativas en los modelos ni tampoco las variables introducían nuevas dimensiones en el estudio. Aquellas variables que sí podían proporcionar nueva información<sup>107</sup> o no mejoraban el modelo o ni siquiera entraban en la expresión. Por lo tanto, se decidió mantener dicho ejercicio como mejor resultado para poder abordar el estudio con las variables de control con el mayor número de casos posibles.

### 2.1.3 MAI: Los determinantes de la SCVLF\_DM

La satisfacción con la conciliación para las *mujeres con intensidad alta de cuidados* del mercado laboral español en el año 2010 se explica a través de 8 determinantes. Cinco de dichas variables tienen una relación directamente positiva, es decir, si esas variables crecen también lo hace la probabilidad de satisfacción. En cambio tres de ellas tienen una relación directamente negativa, si esas variables crecen la probabilidad de satisfacción disminuye.

Respecto al bloque de variables con signo positivo, la que presenta un mayor coeficiente es la variable del dominio familiar-personal denominada “*bienestar subjetivo*” con unos coeficientes ( $\beta=0,454$ ;  $p=0,000$  y  $OR=1,574$ ). Le siguen las variables del dominio laboral “*calidad intrínseca*” con valores ( $\beta=0,358$ ;  $p=0,000$  y  $OR=1,431$ ) y “*gestión del tiempo laboral*” ( $\beta=0,333$ ;  $p=0,000$  y  $OR=1,396$ ). Finalmente, la *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* ( $\beta=0,319$ ;  $p=0,000$  y  $OR=1,376$ ) y *satisfacción con el tiempo para la vida personal* ( $\beta=0,145$ ,  $p=0,000$  y  $OR=1,156$ ) ambas del dominio familiar-personal. Es necesario destacar como la variable *satisfacción del tiempo para la vida personal* tiene un OR un 15% superior al valor 1, donde el valor 1 indica que existe la misma probabilidad de satisfacción que insatisfacción (su IC al 95% se encuentra entre el 1,083 y 1,233; siendo 1,083 menor al 10%). Es por tanto el coeficiente más pequeño de todos los coeficientes positivos y por tanto el que aporta menos al modelo.

Viendo los resultados, las MAI no asignan el mismo peso a los tres dominios: laboral, familiar y personal. La SVP se encuentra “diluida” dentro del factor “*bienestar subjetivo*”; y la StVP es la

<sup>107</sup> Por ejemplo la variable (82b) correspondiente a la satisfacción con el tiempo que el cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar; por ser la dimensión de la pareja una nueva que no está contemplada en los factores anteriores.



variable que presenta el coeficiente más pequeño tal y como ya se ha comentado. Por lo tanto, la satisfacción con la conciliación se explica más a través de los dominios laboral y familiar.

El dominio laboral tiene una fuerte aportación a través de la “*calidad intrínseca*” y la “*gestión del tiempo laboral*”.

El trabajo de Arechavala, Llorente, Truchero y Macho (2010) define la *calidad intrínseca* del trabajo de una manera muy amplia como “*las características que un empleo determinado debe reunir para que un trabajador lo considere satisfactorio*” (Arechavala et al., 2010, p. 4). En el informe de Artís Ortuño, Suriñach Caralk, López-Tamayo y Fontanals Novell (2011) establece que la *calidad intrínseca* viene determinada por un componente subjetivo como puede ser la satisfacción laboral y un componente más objetivo como puede ser el salario. Esta visión también aparece en la definición que la Unión Europea da del término: “*la existencia de perspectivas de carrera (remuneración y estatus) es esencial para mantener la vinculación al mercado del trabajo*”<sup>108</sup>. En el estudio de Díaz-Chao, Ficapal-Cusí y Torrent-Sellens (2015) se indica que la *calidad intrínseca* del empleado se determina principalmente por la aportación de tres variables: la satisfacción laboral en general, la motivación del trabajador y finalmente el desarrollo personal en el trabajo\* en el sentido de la realización. En el presente estudio, la “*calidad intrínseca*” está ligada tanto a la satisfacción laboral como a la satisfacción con la autonomía y el desarrollo personal (Ver tabla VI.5). Para las mujeres con alta intensidad de cuidados una mayor “*calidad intrínseca*” en el ámbito laboral proporciona mayor probabilidad de satisfacción.

La “*gestión del tiempo laboral*” se caracteriza por la capacidad que tiene la propia mujer para disponer y ordenar su jornada laboral así como la satisfacción que siente por ello. Es la flexibilidad y la capacidad de gestionar los tiempos de descanso, las vacaciones o incluso los permisos los que toman un papel relevante en la mujer que tiene cargas intensas de cuidado como parece obvio. Como más capacidad tenga de gestionar su propio tiempo laboral, más probable es que crezca su satisfacción con la conciliación.

Respecto al bloque de las variables negativas, todas ellas están relacionadas con el ámbito laboral. La variable con una contribución menor a la satisfacción de la conciliación es la correspondiente al “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*” con unos coeficientes ( $\beta=-0,311$ ;  $p=0,000$  y  $OR=0,733$ ). Le sigue de cerca la variable “*influencia del cambio de empleo*” con un ( $\beta=-0,253$ ;  $p=0,001$  y  $OR=0,776$ ). En último lugar, y con un coeficiente menor se encuentra “*el deseo conciliador*” con un ( $\beta=-0,159$ ;  $p=0,010$  y  $OR=0,853$ ).

Es necesario remarcar como, a medida que la mujer percibe que la variable puede pasar a ser controlada por ella, la influencia negativa desciende. La variable “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*” depende tanto del tamaño de la organización, del nº de horas laborales y de los ingresos que recibe; características que escapan en muchos casos de su alcance. Es la

<sup>108</sup> Definición disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV:c11324>

organización, el mercado y la legislación los que marcan en gran medida las horas que se trabajan\* y el salario que se recibe a través de los convenios y de la propia oferta-demanda del mercado. La “*influencia del cambio de empleo*” aunque presenta un valor negativo corroborando otros resultados ya vistos en la literatura empírica (Fayyazi y Aslani, 2015), presenta aquí un peso menor que el “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*”. El signo negativo que presenta dicha variable con respecto a la satisfacción con la conciliación es debido a todos aquellos elementos nuevos en la nueva ocupación, que al no controlar, pueden llevarla a una mayor implicación del dominio laboral teniendo que sacrificar parte de su dominio familiar o personal. Hay por tanto, cierto miedo a un conflicto o incluso a cierto *spillover* del dominio laboral. Finalmente, la variable “*deseo conciliador*” como bien indica su nombre se trata de un escenario idílico al que cambiar. Tiene fuertes similitudes con la variable del cambio de empleo, aunque aquí se valoran otros aspectos del empleo, como es el sector y el tamaño de la empresa. Si la empleada estuviera muy satisfecha con su conciliación no sería necesario un escenario mejor, de ahí que el signo sea negativo. Su coeficiente es el menor de todos, su explicación puede radicar en la propia formulación de la pregunta que plantea el escenario en formato “deseo” asociando que puede que no se produzca nunca. Por lo tanto, el argumento que se indica en “la influencia del cambio de empleo” serviría pero con un peso menor por ser de entrada un escenario menos probable.

#### 2.1.4 MAI: Efectos de la sociedad del conocimiento

Tras obtener la mejor regresión para el grupo completo de *mujeres de alta intensidad de cuidados* (N=1152), se procedió a repetir las regresiones a través de las tres variables moderadoras dicotómicas relacionadas con la sociedad del conocimiento. Obteniendo así 6 nuevos modelos: modelo 1 (mujeres con formación universitaria), modelo 2 (mujeres con formación no-universitaria), modelo 3 (mujeres con ocupación cualificada), modelo 4 (mujeres con ocupación no-cualificada), modelo 5 (mujeres cuyo sector de actividad es servicios) y modelo 6 (mujeres cuyo sector de actividad es industrial).

Como se puede observar en la tabla VI.8, los modelos con un mayor número de casos fueron: *sector de actividad servicios* (N=997), *ocupación no-cualificada* (N=809) y *formación no-universitaria* (N=766). Por el contrario, el resto presentaron un número de casos inferior a 400: *formación universitaria* (N=386), *ocupación cualificada* (N=343) y finalmente *sector industrial* con apenas 100 casos (N=109). Todos los modelos presentaron un porcentaje de predicción mayor al 70,00%, siendo el menor el correspondiente a *ocupaciones cualificadas* con un 72,00% y el mayor el correspondiente a *mujeres no-universitarias* con un 75,30%. En todos ellos la mejor predicción fue para las mujeres satisfechas con valores entre el 75,00% y casi el 84,00%; mientras que las mujeres insatisfechas presentaron valores de pronóstico peores (entre el 63,40% y el 74,50%). La  $R^2$  de Nagelkerke presentó valores superiores al 30,00% siendo el valor menor de 0,322 para el modelo de *ocupación cualificada* y el valor mayor 0,392

para el modelo de *ocupación no-cualificada*. La significación para la prueba de Hosmer-Lemeshow fue siempre mayor a 0,05. El mejor resultado se obtuvo en el modelo de *ocupación no-cualificada* con un valor de 2,741;  $p=0,950$ . Para los modelos de *formación universitaria* y *formación no-universitaria* dado que N es menor de 400 dicha variable debe tomarse con cautela ([Hosmer-Lemeshow, 1999](#)). Por lo tanto, se dieron por válidos todos los modelos obtenidos.

Tal y como se ha comentado en el apartado 1.4, para evaluar los efectos de las variables moderadoras; en primer lugar se revisaron aquellas variables que desaparecieron del modelo; en segundo lugar, el cambio de pesos en los coeficientes así como su nueva ordenación; y en tercer lugar, el efecto que la modificación del valor OR produjo en la probabilidad de la satisfacción.

Tabla VI.8 Comparativa de regresiones para MAI en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento							
	-	Formación universitaria sí	Formación universitaria no	Ocupación cualificada	Ocupación no-cualificada	Actividad servicios	Actividad industrial
<b>N total</b>	1152	386	766	343	809	997	109
<b>N mujeres insatisfechas</b>	509	189	320	159	350	436	51
<b>N mujeres satisfechas</b>	643	197	446	184	459	561	58
<b>% insatisfechas pronosticado</b>	65,20%	68,80%	63,40%	65,40%	64,90%	64,00%	74,50%
<b>% satisfechas pronosticado</b>	81,60%	75,60%	83,90%	77,70%	82,10%	82,70%	75,90%
<b>% total pronosticado</b>	74,40%	72,30%	75,30%	72,00%	74,70%	74,50%	75,20%
<b>R<sup>2</sup> de Cox</b>	0,278	0,250	0,287	0,241	0,292	0,283	0,290
<b>R<sup>2</sup> de Nagelkerke</b>	0,372	0,334	0,386	0,322	0,392	0,379	0,387
<b>Hosmer y Lemeshow</b>	6,900	7,679	5,959	6,415	2,741	6,287	6,555
<b>Sig.</b>	p=0,547	p=0,465 (1)	p=0,652	p=0,601 (1)	p=0,950	p=0,615	p=0,586
<b>Resultado de las regresiones</b>							
<b>Influencia cambio de empleo</b>	<b><math>\beta_1=-0,253</math></b> p=0,001	N/A	<b><math>\beta_1=-0,278</math></b> p=0,003	<b><math>\beta_1=-0,331</math></b> p=0,007	<b><math>\beta_1=-0,227</math></b> p=0,013	<b><math>\beta_1=-0,218</math></b> p=0,005	<b><math>\beta_1=-0,638</math></b> p=0,022
<b>Calidad intrínseca</b>	$\beta_2=0,358$ p=0,000	N/A	$\beta_2=0,388$ p=0,000	$\beta_2=0,547$ p=0,001	$\beta_2=0,327$ p=0,000	$\beta_2=0,385$ p=0,000	N/A
<b>Valoración tiempo laboral</b>	$\beta_3=0,333$ p=0,000	$\beta_3=0,638$ p=0,000	$\beta_3=0,260$ p=0,004	$\beta_3=0,398$ p=0,003	$\beta_3=0,321$ p=0,001	$\beta_3=0,383$ p=0,000	N/A
<b>Bienestar subjetivo</b>	$\beta_4=0,454$ p=0,000	$\beta_4=0,554$ p=0,001	$\beta_4=0,450$ p=0,000	$\beta_4=0,587$ p=0,000	$\beta_4=0,437$ p=0,000	$\beta_4=0,511$ p=0,000	N/A
<b>Trabajo remunerado y tamaño centro laboral</b>	<b><math>\beta_5=-0,311</math></b> p=0,000	N/A	<b><math>\beta_5=-0,237</math></b> p=0,021	<b><math>\beta_5=-0,333</math></b> p=0,015	<b><math>\beta_5=-0,279</math></b> p=0,004	<b><math>\beta_5=-0,274</math></b> p=0,001	<b><math>\beta_5=-0,804</math></b> p=0,006
<b>Satisf. Tiempo dedicado a los hijos (v82a)</b>	$\beta_6=0,319$ p=0,000	$\beta_6=0,223$ p=0,001	$\beta_6=0,363$ p=0,000	$\beta_6=0,318$ p=0,000	$\beta_6=0,347$ p=0,000	$\beta_6=0,296$ p=0,000	$\beta_6=0,475$ p=0,000
<b>Satisf. Tiempo vida personal (V82c)</b>	$\beta_7=0,145$ p=0,000	$\beta_7=0,186$ p=0,003	$\beta_7=0,148$ p=0,000	(2)	$\beta_7=0,152$ p=0,000	$\beta_7=0,155$ p=0,000	N/A
<b>Deseo Conciliador</b>	<b><math>\beta_8=-0,159</math></b> p=0,010	N/A	<b><math>\beta_8=-0,191</math></b> p=0,011	N/A	<b><math>\beta_8=-0,188</math></b> p=0,012	<b><math>\beta_8=-0,178</math></b> p=0,008	N/A
<b>Constante</b>	<b><math>\beta_0=-2,199</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-2,682</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-2,341</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-1,971</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-2,296</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-2,059</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-2,616</math></b> p=0,002

En negrita se resaltan los coeficientes con valor negativo.  
(1): parámetro a tomar con cautela dado que la nuestra N es menor de 400 (Hosmer-Lemeshow, 1999)  
N/A: el factor o la variable no ha entrado en la regresión  
(2): Al introducirla en la regresión la significación resulto p=0,70; por lo tanto, se repitió la regresión sin incluirla. Resultados de la tabla con variable excluida del estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

En la tabla VI.9 se encuentran los coeficientes  $\exp(\beta)$  para el modelo obtenido para MAI y para el resto de modelos en función de las distintas variables moderadoras. También se detalla su orden en función del valor absoluto de sus coeficientes: tanto para los coeficientes positivos como para los negativos. Para cada subgrupo se indica la interpretación del nuevo OR en función del grupo genérico de MAI. Si el nuevo coeficiente se ve incrementado, significa que se desplaza hacia la derecha ( $\rightarrow$ ) y que por tanto contribuye a una mayor probabilidad de la satisfacción ( $\blacktriangle$ ). Por el contrario, si el coeficiente disminuye, se desplaza hacia la izquierda ( $\leftarrow$ ) y la probabilidad de satisfacción disminuye ( $\blacktriangledown$ ).

Tabla VI.9 $\exp(\beta)$ para cada subgrupo de MAI y efecto en la satisfacción con la conciliación													
	MAI Base	Universitaria		No-univ.		Ocu. Cualf.		Ocu. No-Cauf.		Servicios		Industrial	
<b>Influencia del cambio de empleo**</b>	<b>0,776 (-2º)</b>	N/A	-	0,757 (-1º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	0,719 (-2º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	0,797 (-2º)	$\rightarrow\blacktriangle$	0,804 (-2º)	$\rightarrow\blacktriangle$	0,528 (-2º)	$\leftarrow\blacktriangledown$
<b>Calidad intrínseca</b>	1,431 (2º)	N/A	-	1,473 (2º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,728 (2º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,386 (3º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	1,470 (2º)	$\rightarrow\blacktriangle$	N/A	-
<b>Gestión tiempo laboral</b>	1,396 (3º)	1,893 (1º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,297 (4º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	1,488 (3º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,378 (4º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	1,467 (3º)	$\rightarrow\blacktriangle$	N/A	-
<b>Bienestar subjetivo</b>	1,574 (1º)	1,739 (2º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,568 (1º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	1,799 (1º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,549 (1º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	1,667 (1º)	$\rightarrow\blacktriangle$	N/A	-
<b>Trabajo remunerado y tamaño centro laboral**</b>	<b>0,733 (-1º)</b>	N/A	-	0,789 (-2º)	$\rightarrow\blacktriangle$	0,717 (-1º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	0,756 (-1º)	$\rightarrow\blacktriangle$	0,760 (-1º)	$\rightarrow\blacktriangle$	0,448 (-1º)	$\leftarrow\blacktriangledown$
<b>Satisf. Tiempo dedicado a los hijos (v82a)</b>	1,376 (4º)	1,250 (3º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	1,438 (3º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,374 (4º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	1,415 (2º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,344 (4º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	1,609 (1º)	$\rightarrow\blacktriangle$
<b>Satisf. Tiempo vida personal (V82c)</b>	1,156 (5º)	1,204 (4º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,160 (5º)	$\rightarrow\blacktriangle$	N/A	-	1,164 (5º)	$\rightarrow\blacktriangle$	1,168 (5º)	$\rightarrow\blacktriangle$	N/A	-
<b>Deseo Conciliador**</b>	<b>0,853 (-3º)</b>	N/A	-	0,826 (-3º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	N/A	-	0,829 (-3º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	0,837 (-3º)	$\leftarrow\blacktriangledown$	N/A	-
<b>Constante**</b>	0,111	0,068	$\leftarrow\blacktriangledown$	0,096	$\leftarrow\blacktriangledown$	0,139	$\rightarrow\blacktriangle$	0,101	$\leftarrow\blacktriangledown$	0,128	$\rightarrow\blacktriangle$	0,073	$\leftarrow\blacktriangledown$

**LEYENDA**

\*\* Variables cuyo coeficiente  $\beta$  es negativo (valor de  $\exp(\beta) < 1$ )

(nº) Orden que ocupa el coeficiente en la expresión

$\rightarrow\blacktriangle$  El OR se desplaza a la derecha, hacia más satisfacción

$\leftarrow\blacktriangledown$  El OR se desplaza a la izquierda, hacia menos satisfacción

Sombreado En un coeficiente con b negativo, si el valor de OR se desplaza a la derecha

Subrayado En un coeficiente con b positivo, si el valor de OR se desplaza a la izquierda

N/A No aplica

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

A continuación se pasan a discutir los principales resultados en los siguientes apartados.

### a) MAI: La formación

El modelo obtenido en las **mujeres con formación universitaria** fue mucho más simple que el modelo base de las MAI. En este caso sólo fueron cuatro las variables que contribuyeron a determinar la satisfacción y todas ellas fueron variables con signo positivo. La variable con más peso fue la *“gestión del tiempo laboral”* con un  $OR=1,893$  versus un  $OR_{base}=1,396$ . En segundo lugar, apareció el *“bienestar subjetivo”* con un  $OR=1,739$  versus un  $OR_{base}=1,574$ . En tercer lugar, la variable *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* con un  $OR=1,250$  versus un  $OR_{base}=1,376$  (siendo éste el único coeficiente Odds Ratio que decreció respecto al modelo base). Y por último lugar, la SVP con un  $OR=1,204$  versus un  $OR_{base}=1,156$ . Solamente una de las variables estaba relacionada con el dominio laboral y fue la que tuvo más peso de todo el modelo: la *“gestión del tiempo laboral”*. Es realmente curioso que la *“calidad intrínseca”* desapareciese de la ecuación, ni para aportar mayor satisfacción ni para disminuirla. También es necesario hacer notar, que el dominio laboral desplazó al dominio familiar-personal que antes ocupaba la primera posición a través del *“bienestar subjetivo”*. Este pasó a ocupar la segunda posición. La StVP siguió ocupando la última posición, aunque ganó fuerza a través del valor de su coeficiente.

El punto más destacado del modelo fue el desplazamiento hacia la izquierda que sufrió la variable *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos*. Este hecho puede interpretarse de dos modos. En primer lugar, las mujeres con estudios universitarios suelen realizar profesiones con mayor nivel de compromiso, lo que puede provocar una mayor delegación del cuidado de los hijos en terceros. Esta delegación produce menos satisfacción tal y como ya se ha evidenciado en otros estudios (Abendroth y Dulk, 2011). En segundo lugar, el valor absoluto del coeficiente es menor, por lo tanto se produce una reponderación haciendo que la variable tenga menos peso. Una posible explicación a ese menor peso estaría en cierta relativización del tiempo de cuidados debido al rol del ámbito laboral. Al haber realizado unos estudios universitarios, rompen con el modelo tradicional de ama de casa y se opta por un modelo más mercantilizado (Albert-López-Ibor et al., 2010). La inversión durante los años de estudios puede afianzar más el rol de la profesionalización, haciendo que este tome más peso y en cambio el rol exclusivamente tradicional pierda peso.

En cambio, todas las variables del modelo base entraron a explicar el modelo de las **mujeres con formación no-universitaria**. Las dos primeras variables del modelo coincidieron con el modelo base: *“bienestar subjetivo”* con un  $OR=1,586$  versus un  $OR_{base}=1,574$ ; *“calidad intrínseca”* con un  $OR=1,473$  versus un  $OR_{base}=1,431$ . Hubo inversión en el orden de las variables 3 y 4, en este caso *la satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* pasó por delante de la *“gestión del tiempo laboral”*. La variable correspondiente a la *satisfacción con el tiempo de los hijos* se desplazó hacia la derecha ( $OR=1,438$  versus  $OR_{base}=1,376$ ); provocando una mayor probabilidad de satisfacción con la conciliación. En cambio, la *“gestión con el tiempo laboral”* presentó un  $OR=1,297$  versus un  $OR_{base}=1,396$  provocando una menor probabilidad de satisfacción. Este comportamiento es totalmente dual al obtenido en las mujeres universitarias.

De ello se desprende que existen diferentes maneras de valorar el tiempo laboral y familiar en función de la formación. Aludiendo al concepto de mercantilización del tiempo (Torns, 2006), se puede concluir que las mujeres universitarias tienen una visión más mercantilizada del tiempo que las no-universitarias. Este razonamiento parece lógico y coherente con la teoría del capital humano, haber una mayor formación la recompensa puede ser mayor y por lo tanto tiene más sentido asociar el tiempo al dinero. Puede establecerse otra interpretación si se asocia la satisfacción con la categoría cuantitativa del tiempo en lugar de hacerlo con la categoría cualitativa. A través de este silogismo: “mayor satisfacción tiempo”=“mayor tiempo se dedica a los hijos”; se obtiene que las *mujeres universitarias* darían menos importancia al número total de horas que pasan con los hijos para darle más relevancia a otros aspectos cualitativos del tiempo (que podrían quedar incluidos en la variable “*bienestar subjetivo*” que se desplaza hacia la derecha). En cambio, las *mujeres no-universitarias* sí darían más peso al número total de horas que pasan con los hijos y menos relevancia al aspecto cualitativo del mismo (con un desplazamiento a la izquierda de la variable “*bienestar subjetivo*”).

La situación es distinta si se hace el estudio de la variable “*gestión del tiempo laboral*”. Como ya se ha indicado anteriormente, la gestión está relacionada con la capacidad de disponer y de ordenar el tiempo laboral así como de la satisfacción que se siente por ello (flexibilidad de horarios, tiempo de descanso, vacaciones y permisos). Parece lógico, que las mujeres con más formación puedan optar a ocupaciones con una mayor capacidad de gestión y control del tiempo. La literatura identifica que, tanto la capacidad de gestión como el control del tiempo sobre sus actividades laborales, tienen efectos positivos sobre los empleados (Boswell y Olson-Buchanan, 2007; Nansen et al., 2010; O’Driscoll et al. 2010). Por el contrario, las mujeres con menos formación podrían tener menos probabilidades de acceder a puestos de trabajo\* con capacidad de auto-gestión del tiempo laboral; y por lo tanto, no presentarían este efecto, sino el contrario. De ahí que la “*gestión del tiempo laboral*” tenga un desplazamiento hacia la derecha en las mujeres universitarias y un desplazamiento hacia la izquierda en las no-universitarias.

Respecto a las variables con signo negativo, también se produjo un cambio de orden respecto al modelo base. La variable con más peso fue la “*influencia del cambio de empleo*” con un  $OR=0,757$  versus un  $OR_{base}=0,776$ . Por lo tanto, se desplazó más hacia la izquierda haciendo disminuir todavía más la probabilidad de satisfacción con la conciliación. Una posible explicación de ello sería la situación coyuntural de crisis del año de estudio (2010). El cambio de empleo en una situación de incertidumbre, donde las posibilidades de estabilidad escasean, genera todavía más desconfianza e inseguridad, y acaba repercutiendo en la satisfacción con la conciliación que es la interacción de los dominios.

Por el contrario, la “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*” presentó un valor de  $OR=0,789$  versus un  $OR_{base}=0,733$ , lo que hacía que se desplazase hacia la derecha. En este caso, las variables de salario, nº de horas laborales e incluso el tamaño de la empresa, aportan cierta conformidad con la situación. Se puede decir que se hace cierta valoración de lo que se tiene en este caso un salario y una actividad laboral en un marco de crisis donde muchas otras

personas lo están perdiendo. Pese a que su signo es negativo, al desplazarse hacia la derecha, hace aumentar la probabilidad de la satisfacción respecto al modelo base.

### b) MAI: La ocupación

El modelo obtenido para las **mujeres con ocupaciones cualificadas** fue más simple que el modelo base. En este caso fueron las variables StVP y “*deseo conciliador*” las que desaparecieron de la expresión del modelo. En total, la expresión resultante estuvo formada por tres variables con una contribución directamente positiva y por dos variables con una contribución directamente negativa a la satisfacción.

Respecto a las variables con signo positivo, éstas coincidieron en orden con las primeras cuatro variables del modelo base. Los coeficientes OR de las primeras tres variables sufrieron un incremento respecto al  $OR_{base}$ , desplazándose a la derecha y por tanto, contribuyendo a una mayor probabilidad de satisfacción: para el “*bienestar subjetivo*”  $OR=1,799$  versus  $OR_{base}=1,574$ ; para “*calidad intrínseca*”  $OR=1,728$  versus  $OR_{base}=1,431$ ; para “*gestión tiempo laboral*”  $OR=1,488$  versus  $OR_{base}=1,396$ . En cambio, la *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* presentó un OR ligeramente menor:  $OR=1,374$  versus  $OR_{base}=1,376$ ; obteniendo así un comportamiento similar al que se había obtenido en las mujeres universitarias pero más moderado.

Respecto a las variables con signo negativo, éstas presentaron el mismo orden que el modelo base y sus coeficientes OR sufrieron un descenso, lo que generó un desplazamiento hacia la izquierda, y provocó que disminuyera la probabilidad con la conciliación: “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*” con un  $OR=0,717$  versus  $OR_{base}=0,733$ ; e “*influencia del cambio de empleo*” con un  $OR=0,719$  versus  $OR_{base}=0,776$ .

El modelo de mujer cualificada se asemeja bastante al modelo base con la diferencia que pierde parte de las variables del dominio personal (StVP y “*deseo conciliador*”). El comportamiento del “modelo base” se vio reforzado. Es decir, las variables positivas sufrieron un desplazamiento hacia la derecha contribuyendo a una mayor probabilidad de satisfacción; y las variables negativas sufrieron un desplazamiento hacia la izquierda, contribuyendo a una menor probabilidad de satisfacción. A excepción de la variable *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos*, realiza una acción atenuante al desplazarse hacia la izquierda, contribuyendo a una menor probabilidad de satisfacción como en el caso de las mujeres universitarias pero en menor escala.

En resumen, para las mujeres MAI cualificadas, aumenta la ponderación del dominio laboral en sentido positivo a la satisfacción; el dominio familiar se divide en dos, el subdominio de los cuidados que se atenúa ligeramente y el “*bienestar subjetivo*” que aumenta, y finalmente, el



dominio personal en su relación con el tiempo desaparece y se atenúan los aspectos no-temporales.

El modelo de las **mujeres no-cualificadas** incluye todas las variables. La variable con mayor peso sigue siendo el *“bienestar subjetivo”*, aunque sufre una disminución de la OR respecto al modelo base:  $OR=1,549$  versus  $OR_{base}=1,574$ . El segundo lugar lo ocupa la variable *satisfacción del tiempo dedicado a los hijos* con un  $OR=1,415$  versus  $OR_{base}=1,376$ . En tercer lugar, se encuentra la variable *“calidad intrínseca”* con un  $OR=1,386$  versus  $OR_{base}=1,431$ . En cuarto lugar, se encuentra la variable *“gestión del tiempo laboral”* con un  $OR=1,378$  versus  $OR_{base}=1,396$ . En quinto y último lugar, la StVP con un  $OR=1,164$  versus  $OR_{base}=1,156$ .

Las dos primeras variables corresponden al dominio familiar-personal, las dos siguientes al dominio laboral y la última al subdominio tiempo personal. Claramente, el dominio laboral pierde peso, dado que sus coeficientes OR sufren un desplazamiento hacia la izquierda. En cambio la interpretación para el dominio familiar y personal es un poco más compleja.

El *“bienestar subjetivo”* se atenúa mientras que las variables de StVP y *satisfacción tiempo dedicado a los hijos* se refuerzan. Por lo tanto, puede concluirse que *la satisfacción con el tiempo familiar-personal* tienen una mayor aportación a la satisfacción con la conciliación, mientras que los factores no-temporales tienen una menor aportación a la satisfacción con la conciliación al compararlos con el modelo base. Es necesario recordar que el *“bienestar subjetivo”* tiene un componente económico y otro con la vivienda. Los empleos no-cualificados pueden presentar un menor salario que los empleados cualificados, y sobre todo en un marco de crisis donde sectores como la construcción, donde la compensación salarial tiene una fuerte dependencia con la demanda, se encuentran en fuerte retroceso. Esta compensación menor puede provocar una menor satisfacción con su situación económica, que puede influir directamente al *“bienestar subjetivo”*.

Respecto a las variables de ocupación, se observa un desplazamiento hacia la izquierda en la *“calidad intrínseca”* y *“gestión del tiempo laboral”*. Las dos variables tienen una fuerte componente de auto-gestión y autonomía que no se relaciona con las ocupaciones no-cualificadas. Por lo tanto, es lógico que el desplazamiento sea en ese sentido.

En cambio, las variables del dominio familiar y personal se ven reforzadas, con un desplazamiento hacia la derecha. Aunque el *“bienestar subjetivo”* tal y como se ha comentado, ha perdido fuerza, sigue siendo el factor con más peso en el modelo. La *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* gana posiciones ocupando en este caso el segundo lugar, y la StVP aunque sigue estando en última posición tiene un mayor coeficiente. Todos estos elementos ponen de relevancia que el dominio familiar se refuerza. Se observa un efecto contrario entre las variables del dominio laboral y las del familiar. Este hecho podría explicarse a través de la teoría psicológica revisada en el marco teórico de la compensación. Al no sentirse tan realizada en un dominio se intenta compensar a través del otro dominio. En este

caso, se intentaría compensar a través del dominio familiar (Edwards y Rothbard, 2000; Rothbard y Dumas, 2004;).

Respecto a las variables con signo negativo, presentan el mismo orden que el modelo base: “trabajo remunerado y tamaño centro laboral” con un  $OR=0,756$  versus  $OR_{base}=0,733$ ; “influencia del cambio de empleo” con un  $OR=0,797$  versus  $OR_{base}=0,776$ ; y deseo conciliador con un  $OR=0,829$  versus  $OR_{base}=0,853$ .

Las dos primeras variables (“influencia del cambio de empleo” y “trabajo remunerado y tamaño centro laboral”) sufren un desplazamiento hacia la derecha con respecto al modelo base, por lo tanto, la probabilidad de sentirse satisfecho es un poco mayor. Las personas con ocupaciones no-cualificadas pueden verse sumergidas en un marco laboral menos estable que las que sí tienen ocupaciones cualificadas. Tal y como se había comentado anteriormente, al tener que enfrentarse a un cambio de empleo sin saber los efectos que puede provocar en el ámbito familiar y personal, hacen que la variable se interprete de manera negativa con la satisfacción con la conciliación. Este razonamiento tiene más sentido en personas con una estructura laboral estable: cualificadas con contratos estables, puestos con capacidad de gestión. En cambio, en personas que se mueven en marcos menos estables (no-cualificadas con contratos temporales, puestos sin autonomía y autogestión, etc.), el razonamiento pierde fuerza. Del mismo modo, la estructura de la organización del trabajo remunerado para personas cualificadas (convenios que marcan rígidamente las horas de trabajo, salarios mínimos fijos, etc.) pueden tener menos atracción, pero ganarlo para personas con un marco menos estable como las no-cualificadas y que interprete la regulación como una ayuda a su situación de precariedad.

Una vez más, se han detectado comportamientos duales entre el modelo de mujeres con ocupaciones cualificadas y no-cualificadas. Recapitulando los resultados más destacables: en primer lugar, se han encontrado evidencias que *la satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* resulta ser un factor atenuante para la satisfacción con la conciliación en mujeres cualificadas con intensidad alta de cuidados y un factor potenciador en mujeres no-cualificadas con el mismo nivel de intensidad de cuidados. En segundo lugar, tanto el “bienestar subjetivo”, la “calidad intrínseca” y la “gestión del tiempo laboral” se potencian en las mujeres cualificadas y se atenúan en las no-cualificadas. En tercer lugar, la “influencia del cambio de empleo”, en las mujeres cualificadas se potencia el comportamiento negativo habitual mientras que en las no-cualificadas se produce cierta atenuación. En cuarto lugar, el dominio personal tiene una mayor contribución en las mujeres no-cualificadas que en las mujeres cualificadas. Y en quinto y último lugar, el tiempo para las mujeres cualificadas tiene una visión más mercantilizada. Además, las variables relacionadas con el tiempo en las mujeres cualificadas presentan posiciones menos relevantes (en algunos casos hasta desaparecen) que en las mujeres no-cualificadas donde sí tiene un papel más relevante.

### c) MAI: Sector servicios versus sector industrial

El modelo correspondiente a **las mujeres del sector servicios** incluyó todas las variables del modelo base y en el mismo orden, tanto las de signo positivo como las de signo negativo.

Todas las variables con signo positivo, excepto una, tuvieron un OR mayor al del modelo base haciendo que su desplazamiento hacia la derecha contribuyera a una mayor probabilidad de la satisfacción. Los datos concretos son: “*bienestar subjetivo*” con un  $OR=1,667$  versus  $OR_{base}=1,574$ ; “*calidad intrínseca*” con un  $OR=1,470$  versus  $OR_{base}=1,431$ ; “*gestión del tiempo laboral*” con un  $OR=1,467$  versus  $OR_{base}=1,396$ ; satisfacción tiempo vida personal con  $OR=1,168$  versus  $OR_{base}=1,156$ . La única variable que tuvo un desplazamiento hacia la izquierda fue la *satisfacción con respecto al tiempo dedicado a los hijos* con un  $OR=1,344$  versus  $OR_{base}=1,376$ .

Dicho modelo comparte con *el modelo de formación universitaria* y *el modelo de ocupación cualificada* la visión de la mercantilización del tiempo. Es decir, se produce un desplazamiento hacia la izquierda (atenuador) a través de la *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos*; en cambio se produce un desplazamiento hacia la derecha (potenciador) a través de la “*gestión del tiempo laboral*” y de la StVP. Es importante destacar que el efecto del tiempo personal también es potenciador, lo que corrobora la visión mercantilista del tiempo. La visión mercantilista del tiempo se caracteriza por valorar en mayor grado el tiempo laboral (por el que se recibe una recompensa), el tiempo personal (debido a que dejas de recibir recompensa y que gozas a través de la recompensa recibida) y por valorar en menor grado el tiempo dedicado al trabajo no-remunerado (por no recibir recompensa por él, por no ser tiempo de ocio y por no aportar un valor añadido ni visibilidad alguna). A través de la mercantilización del tiempo se corrobora el efecto de sustitución (Mincer, 1962) y se justifica a través de la propuesta de terceros (Reid, 1934).

Las variables de signo negativo presentaron el mismo orden que el modelo base. En este caso, las dos primeras, tuvieron un desplazamiento hacia la derecha, lo que hizo disminuir su efecto natural: “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*” con un  $OR=0,760$  versus  $OR_{base}=0,733$ ; e “*influencia del cambio de empleo*” con un  $OR=0,804$  versus  $OR_{base}=0,776$ . La única variable negativa con un desplazamiento hacia la izquierda, contribuyendo así más a la insatisfacción fue el “*deseo conciliador*” con un  $OR=0,837$  versus  $OR_{base}=0,853$ .

Las variables negativas para éste modelo tuvieron el mismo comportamiento que el modelo de ocupaciones no-cualificadas.

El modelo obtenido para las **mujeres del sector industrial** fue más sencillo, dado que solo estuvo compuesto por 3 variables. La variable, del dominio familiar, y única en contribución positiva fue la *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos*. Su OR fue mayor que el del modelo base:  $OR=1,609$  versus  $OR_{base}=1,376$ . En cambio, las variables del dominio laboral presentaron contribución negativa y sus coeficientes OR tuvieron un desplazamiento hacia la

izquierda, contribuyendo a una menor satisfacción con la conciliación: “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*” con un  $OR=0,448$  versus  $OR_{base}=0,733$ ; e “*influencia del cambio de empleo*” con un  $OR=0,528$  versus  $OR_{base}=0,776$ .

Dicho modelo resultó ser el más sencillo de los seis. Las variables que contribuyeron directamente a una mayor probabilidad de satisfacción con la conciliación corresponden al dominio familiar, mientras que las variables que contribuyeron a una menor probabilidad de satisfacción corresponden al dominio laboral. Con respecto al modelo base, las variables positivas tienen un efecto potenciador, y las variables negativas tienen un efecto todavía más negativo. Si solo se tuviera en cuenta la variable *de satisfacción del tiempo dedicado a los hijos* y la variable de la “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*”, se podría hablar de un modelo marxista perfecto, donde el dominio laboral no tiene efecto positivo y resulta alienante para el trabajador siendo la satisfacción con la conciliación la unidad de medida. De hecho, el valor de OR para la variable “*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*” es el más bajo de todos los modelos; y el valor OR de la variable *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* es el mayor de todos los modelos. Aún y así, la variable correspondiente a la “*influencia del cambio de empleo*” hace que no sea un modelo marxista perfecto. Su valor OR, también menor con respecto al resto de los modelos ( $OR=0,528$  versus  $OR_{base}=0,775$ ) indica que un cambio de empleo generaría todavía más una menor probabilidad de satisfacción. Por lo tanto, dicha variable se interpreta como una amenaza para la satisfacción con la conciliación. El marco coyuntural de la crisis del 2010, así como la percepción de encontrar otra ocupación en sectores que resultaban ser muy castigados, puede ser la explicación a que sea el valor más pequeño entre todos los modelos.

## 2.2. Modelo MBI

### 2.2.1 MBI: Análisis factorial

El grupo MBI estaba compuesto por las *mujeres con intensidad baja de cuidados* porque o no tenían hijos o éstos eran mayores de 14 años. Además se excluyeron de este grupo las mujeres con personas dependientes a cargo. El grupo estaba formado por 2177 mujeres de las cuales 805 declararon estar insatisfechas con su conciliación y 1372 afirmaron sí estarlo.

Para el análisis factorial se siguió la misma técnica descrita para el grupo MAI (Véase apartado 2.1.1 para más detalle). Fueron 17 las variables que generaron un mejor análisis factorial (ver tabla VI.10). Las variables de tipo socio-demográficas no entraron en el resultado final. En cambio sí entraron variables relacionadas con el ámbito laboral como el *nº de horas dedicadas a la actividad principal* (v59recod) y la *compensación por los ingresos mensuales netos* (v71a). También entraron variables del ámbito laboral del área de la satisfacción: la *satisfacción con el trabajo\** (v27), *con la jornada laboral* (v28b), *con la flexibilidad de los horarios* (v28c), *con el tiempo de descanso* (v28d), *con las vacaciones y permisos* (v28e), *con la actividad*

*desarrollada* (v28h), con la *autonomía o grado de independencia* (v28n), con el *desarrollo personal alcanzado en el ámbito laboral* (v28r) y con el *nivel de motivación* (v28s). Otras satisfacciones más allá de lo estrictamente profesional fueron: la *situación económica del hogar* (v73a) y las *condiciones de la vivienda* (v73d). La influencia del cambio de empleo estuvo presente a través de la *influencia de la mejora del horario* (v32b), *mejora del ambiente de trabajo\** (v32c), *mejora del entorno de trabajo\** (v32d), y *aumento de la estabilidad en el trabajo\** (v32e). Los descriptivos de las variables (rango, valor mínimo, valor máximo, media, desviación típica, índice de asimetría y de curtosis) pueden consultarse en la tabla AIII.10 del Anexo III.

A diferencia del grupo MAI la variable correspondiente al *nº de trabajadores del centro de trabajo\** (12a) no aparece en el factorial porque su comunalidad no llegó al valor 0.5. Tampoco mejoraba la regresión y por lo tanto, se decidió no incluirla en el ejercicio.

En la anexo III tabla AIII.11 pueden consultarse los índices de correlación, entre las variables, significativos a  $p=0,000$  y  $p<0,005$ . De las 136 posibles combinaciones de correlación entre las variables, 117 obtuvieron correlación con  $p\text{-valor}=0,000$ ; y 12 para  $p\text{-valor}<0,05$ ; en total 129 casillas de 136, lo que constituye un 94,80% de toda la matriz de correlación. Ningún valor de la matriz de correlaciones fuera de la diagonal principal tuvo valor 0; y el determinante de la matriz obtuvo un valor de 0,001.

La medida de adecuación de la muestra KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) obtuvo un valor de 0,844 superando el valor de corte que se había establecido en 0,6. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa a 0,000; por lo tanto, se pudo rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observada era en realidad la matriz identidad. Por lo tanto, se aceptó el factorial obtenido. (Véase tabla VI.10)

Las comunalidades fueron mayores de 0,5. La variable con menor valor fue la correspondiente a la *satisfacción con las vacaciones y los permisos* (v28e) con un 0,511. La variable que obtuvo un valor mayor fue la *influencia de la mejora del ambiente de trabajo\* en la decisión de cambio de trabajo\** (v32c) con un 0,836. (Véase tabla VI.10)

El método usado en la fase de "extracción" fue el de "componentes principales" cuyos factores obtenidos corresponden a los autovectores de la matriz de correlaciones no-escalados. El valor de la varianza total explicada fue de un 68,693% a través de cinco factores. Se usó el método de rotación ortogonal VARIMAX que permite minimizar el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor y que permite una mejor identificación del factor. El factor 1 cuyo autovalor obtenido fue 3,396 explicó un 19,977% de la varianza del grupo, y se denominó "*calidad intrínseca*" dado que las variables que saturaron fueron: *la satisfacción en el desarrollo personal* (0,861); *la satisfacción con la actividad desarrollada* (0,840); *la satisfacción con el nivel de motivación* (0,818); *la satisfacción actual del trabajo* (0,726) y *la satisfacción en la autonomía e independencia* (0,693). El factor 2 cuyo con autovalor 2,938 explicó un 17,280% de la varianza del grupo, y se denominó "*influencia en el cambio de empleo*" dado que las

variables que saturaron fueron: *influencia en la mejora del ambiente* (0,906); *influencia en la mejora del entorno* (0,900); *influencia en el aumento de la estabilidad* (0,787) e *influencia en la mejora del horario* (0,787). El factor 3 con autovalor 2,459 explicó el 14,463% de la varianza del grupo a través de las variables: *satisfacción con el tiempo de descanso* (0,798); *con la flexibilidad de horarios* (0,744); *con la jornada laboral* (0,735) y *con las vacaciones y permisos* (0,639) por eso se lo denominó "*gestión del tiempo laboral*". El factor 4 con autovalor 1,584 explicó el 9,316% de la varianza del grupo y se le denominó "*valoración económica y de la vivienda*" dado que las variables saturadas fueron: la *satisfacción con la situación económica* (0,785) y la *satisfacción con las condiciones de la vivienda* (0,765). Finalmente, el factor 5 con autovalor 1,302 explicó el 7,661% de la varianza del grupo y se le denominó "*trabajo remunerado*": *nº horas laborales de la actividad principal* (0,817) e *ingresos mensuales netos* (0,736). (Véase tabla VI.10)

Es necesario destacar, que se ha intentado mantener la misma nomenclatura de factores entre los grupos aunque existan pequeñas diferencias entre ellos. Este es el caso del factor "*trabajo remunerado y tamaño centro laboral*" en el grupo de MAI estaba compuesto por 3 variables que saturaban, en MBI solo son dos las variables que saturaron de ahí que su nomenclatura pase a ser "*trabajo remunerado*" ya que no depende del tamaño del centro laboral. Aún y así, se mantiene la primera parte del nombre y se realizarán comparativas entre ellos. En otros casos, se ha optado por cambiar totalmente el nombre, si se perdía esa esencia. Este es el caso del factor "bienestar subjetivo" en el caso del grupo MAI. En cambio, en el grupo MBI, el factor no incluye la satisfacción con la vida personal, haciendo difícil mantener la nomenclatura. Por dicho motivo se decidió cambiar el nombre a "*valoración económica y de la vivienda*".

<b>Tabla VI.10 Comunalidades y Matriz de componentes rotados para el grupo MBI</b>							
Variables	Comunalidades	Varianza explicada	Factor 1:	Factor 2:	Factor 3:	Factor 4:	Factor 5:
			19,977%	17,280%	14,463%	9,316%	7,661%
			Calidad intrínseca	Influencia Cambio empleo	Gestión del tiempo laboral	Valoración económica y vivienda	Trabajo remunerado
<b>V27</b>	Satisfacción en el trabajo* actual (ST* o SL)	0,682	<b>0,726</b>	-0,108	0,346	0,155	-0,002
<b>V28b</b>	Satisfacción con la jornada laboral	0,627	0,253	-0,081	<b>0,735</b>	0,124	-0,027
<b>V28c</b>	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	0,625	0,243	-0,042	<b>0,744</b>	-0,058	-0,089
<b>V28d</b>	Satisfacción con el tiempo de descanso	0,669	0,153	-0,065	<b>0,798</b>	0,070	0,026
<b>V28e</b>	Satisfacción con vacaciones y permisos	0,511	0,153	-0,094	<b>0,639</b>	0,264	0,026
<b>V28h</b>	Satisfacción con la actividad desarrollada	0,746	<b>0,840</b>	-0,030	0,150	0,125	0,034
<b>V28n</b>	Satisfacción con la autonomía/independencia	0,514	<b>0,693</b>	-0,102	0,153	0,007	0,015
<b>V28r</b>	Satisfacción con su desarrollo personal	0,780	<b>0,861</b>	-0,049	0,130	0,136	0,029
<b>V28s</b>	Satisfacción con el nivel de motivación	0,727	<b>0,818</b>	-0,073	0,202	0,103	0,043
<b>V32b</b>	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo*	0,660	-0,038	<b>0,787</b>	-0,184	-0,073	0,019
<b>V32c</b>	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	0,836	-0,113	<b>0,906</b>	0,012	0,037	0,026
<b>V32d</b>	Influencia de la mejora del entorno de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	0,823	-0,109	<b>0,900</b>	-0,008	0,009	0,025
<b>V32e</b>	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	0,669	-0,045	<b>0,787</b>	-0,102	-0,133	-0,140
<b>V59rcd</b>	Nº horas actividad laboral principal	0,729	0,100	0,023	-0,093	-0,206	<b>0,817</b>
<b>V71a</b>	Ingresos mensuales netos	0,707	-0,018	-0,094	0,047	0,393	<b>0,736</b>
<b>V73a</b>	Satisfacción con su situación económica	0,714	0,159	-0,058	0,179	<b>0,785</b>	0,194
<b>V73d</b>	Satisfacción con condiciones de la vivienda	0,657	0,199	-0,052	0,102	<b>0,765</b>	-0,140

KMO: 0,844  
Prueba de Barlett:  
Chi-cuadrado: 16130,386  
gl: 136  
sig. 0,001

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.  
La rotación ha convergido en 5 iteraciones.  
Todas las variables tenían N=2177

Varianza total explicada: 68,693%

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

### 2.2.2 MBI: Regresión logística

Para la realización de la regresión logística, se partió de los factoriales obtenidos, y posteriormente se fueron añadiendo y sustrayendo el resto de variables que no habían participado en el factorial para complementar y obtener la mejor expresión posible. Se utilizó el método de Wald hacia adelante dado que facilitaba la comprensión de la adición y sustracción de las variables de la expresión buscada. Finalmente, la mejor regresión obtenida para modelizar la satisfacción de las *mujeres con demandas bajas de cuidado* estuvo formada por los cinco factores obtenidos en el análisis factorial anterior; por el *nivel de esfuerzo físico de la actividad laboral* (v29c); por el *conocimiento de la actividad sindical* (v48); por *la satisfacción con la vida personal* (v73c) y finalmente, por *la satisfacción con el tiempo de la vida personal* (v82c).

Se comprobó que no hubiera efecto de colinealidad a través del estadístico de Durbin-Watson y de los FIV. El valor de Durbin-Watson obtenido fue de 1,982 (al estar entre 1,5 y 2,5 se aceptó la hipótesis de independencia entre las variables); y todos los FIV fueron menores de 10: (el menor fue de 1,051 para la variable *conocimiento de la actividad sindical* y el mayor de 1,646 para la variable *satisfacción del tiempo con la vida personal*). (Véase Anexo III, tabla AIII.12)

Las variables de la regresión que obtuvieron coeficientes  $\beta$  positivos ordenados de mayor a menor fueron: “*valoración del tiempo laboral*” ( $\beta=0,413$ ;  $p=0,000$ ); “*calidad intrínseca*” ( $\beta=0,331$ ;  $p=0,000$ ); “*satisfacción tiempo vida personal*” ( $\beta=0,289$ ;  $p=0,000$ ); “*valoración económica y de vivienda*” ( $\beta=0,272$ ;  $p=0,000$ ); *satisfacción de la vida personal* ( $\beta=0,223$ ;  $p=0,000$ ); *conocimiento de la actividad sindical* ( $\beta=0,037$ ;  $p=0,039$ ); y *el nivel de esfuerzo físico* ( $\beta=0,035$ ;  $p=0,033$ ). Las variables de la regresión que obtuvieron coeficientes  $\beta$  negativos ordenados de mayor a menor fueron: “*influencia en el cambio de empleo*” ( $\beta=-0,251$ ;  $p=0,00$ ) y “*trabajo remunerado*” ( $\beta=-0,284$ ;  $p=0,000$ ). (Véase tabla VI.11)

El modelo obtenido se dio por válido dado que el valor de  $R^2$  de Cox y Snell presentó un valor de 0,254 (superando ligeramente el 25%) y el valor de  $R^2$  de Nagelkerke de 0,346 (quedándose a las puertas del 35%). Respecto a la prueba de Hosmer y Lemeshow se obtuvo un valor Chi-cuadrado de 9,630 con un  $p$ -valor=0,292; por lo tanto, al ser mayor de 0,05 no hubo motivos que pusieran en duda que los resultados predichos fueran diferentes de los observados. Aún y así, se es consciente que este valor se aleja del valor deseado que correspondería al valor 1. (Véase tabla VI.11)



<b>Tabla VI.11 Resultados de la regresión logística para MBI</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> <b>Calidad intrínseca</b>	0,331	0,054	37,113	1	0,000	1,393	1,252	1,549
<b>Factor 2</b> <b>Influencia del cambio de empleo</b>	-0,251	0,055	20,568	1	0,000	0,778	0,698	0,867
<b>Factor 3</b> <b>Gestión tiempo laboral</b>	0,413	0,057	52,015	1	0,000	1,512	1,351	1,692
<b>Factor 4</b> <b>Valoración económica y vivienda</b>	0,272	0,066	17,003	1	0,000	1,313	1,154	1,494
<b>Factor 5</b> <b>Trabajo remunerado</b>	-0,284	0,056	26,133	1	0,000	0,753	0,675	0,839
<b>Nivel de esfuerzo físico (v29)</b>	0,035	0,017	4,535	1	0,033	1,036	1,003	1,070
<b>Conocimiento activ. Sindical (v48)</b>	0,037	0,018	4,274	1	0,039	1,037	1,002	1,074
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	0,223	0,037	36,115	1	0,000	1,250	1,162	1,344
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	0,289	0,028	106,184	1	0,000	1,335	1,263	1,410
<b>Constante</b>	-3,117	0,328	90,086	1	0,000	0,044		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,254 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,346 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 9,630 con p-valor=0,292 N=2177								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Respecto al nivel predictivo del modelo; de los 805 casos de mujeres insatisfechas, 450 las clasificó de manera correcta constituyendo un 55,90% de mujeres insatisfechas bien clasificadas. De los 1372 casos de mujeres satisfechas, 1202 las clasificó de manera correcta siendo un 87,60% de acierto en mujeres satisfechas. En términos globales, el modelo predijo de manera correcta al 75,90% de las mujeres del grupo MBI. Aunque en términos globales el porcentaje total no es malo, el hándicap de este modelo es que el porcentaje de mujeres insatisfechas es muy bajo en relación con el de satisfechas (una diferencia de más de 30 puntos). Pese al gran número de revisiones no se consiguió mejorar el modelo. Este hecho podría venir motivado por la falta de variables que permitirán caracterizar el dominio personal para un grupo heterogéneo de mujeres como es este caso: mujeres con hijos mayores de 14 años, mujeres sin hijos, etc. En el grupo MAI, la variable de satisfacción con el tiempo dedicado

a los hijos tenía una caracterización directa con el grupo. Desgraciadamente, la ECVT contiene escasas variables que describan el plano personal. (Véase tabla VI.12)

Tabla VI.12 Tabla de pronóstico para MBI según la regresión logística obtenida				
		Pronosticado		
	MUJER	Insatisfecha	Satisfecha	Porcentaje Correcto
Observado	Insatisfecha	450	355	55,90%
	Satisfecha	170	1202	87,60%
(N=2177)		Porcentaje Global		75,90%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 2.2.3 MBI: Los determinantes de la SCVLF\_DM

La satisfacción con la conciliación para las *mujeres con baja intensidad de cuidados* del mercado laboral español en el año 2010 se explica a través de 9 determinantes. Siete de dichas variables tienen una relación directamente positiva, es decir, si esas variables crecen hay una probabilidad mayor de satisfacción con la conciliación. En cambio dos de ellas tienen una relación directamente negativa, si esas variables crecen la probabilidad de satisfacción disminuye.

Respecto al bloque de variables con signo positivo, las dos primeras variables con mayores coeficientes son “*gestión del tiempo laboral*” ( $\beta=0,413$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,512$ ) y “*calidad intrínseca*” ( $\beta=0,331$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,393$ ) ambas perteneciente al dominio laboral. Las tercera, cuarta y quinta variables corresponden al dominio familiar: StvP ( $\beta=0,289$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,335$ ); “*valoración económica y de la vivienda*” ( $\beta=0,272$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,313$ ) y SVP ( $\beta=0,223$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,250$ ). Dichas variables tienen valores de OR mayores a 1,2. En cambio, las dos últimas variables con signo positivo presentan coeficientes mucho menores y ambas pertenecen al mundo laboral: *conocimiento de la actividad sindical* ( $\beta=0,037$ ;  $p=0,039$  y un  $OR=1,037$ ) y *nivel de esfuerzo físico* ( $\beta=0,035$ ;  $p=0,033$  y un  $OR=1,036$ ). En este caso, el valor de OR no supera el 10% del valor 1, donde dicho valor indica tener la misma probabilidad de satisfacción que de insatisfacción. Por lo tanto, las dos últimas variables aportan poco contenido al modelo, pero se decidió mantenerlas dado que mejoraban los valores estadísticos de pronóstico y de la validez del modelo.

A diferencia del modelo visto en las MAI, el dominio personal se refuerza con dos variables explícitas en la regresión: SVP y StVP. En cambio, en el modelo visto para MAI la SVP quedaba diluida dentro del factorial.

Respecto al bloque de variables con signo negativo las dos corresponden al dominio laboral: “trabajo remunerado” ( $\beta=-0,284$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=0,753$ ) e “influencia en el cambio de empleo” ( $\beta=-0,251$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=0,778$ ). Presentan el mismo signo visto y comentado ampliamente en el grupo MAI.

#### 2.2.4 MBI: Efectos de la sociedad del conocimiento

Del mismo modo que se procedió en el caso de MAI, se repitieron las regresiones para las MBI en función de las variables de control dicotómicas relacionadas con la sociedad del conocimiento obteniendo seis regresiones más.

Cómo se puede observar en la tabla VI.13, los modelos con un mayor número de casos fueron: *actividad servicios* (N=1869), *ocupación no-cualificada* (N=1557) y *formación no-universitaria* (N=1538). Por el contrario, el resto presentaron poco más de 600 casos: *formación universitaria* (N=639), *ocupación cualificada* (N=620); a excepción del sector industrial que se quedó con 203 casos. Como se ha comentado anteriormente, pese a que la predicción del modelo general era del 75,90%, había una gran asimetría entre las mujeres insatisfechas y satisfechas. Este comportamiento se mantuvo e incluso se acentuó para algunas variables de control. Sólo los modelos para *mujeres no-universitarias, con ocupaciones no-cualificadas* y del *área de servicios* consiguieron superar el 57,00% de predicción en las *mujeres insatisfechas*. En el resto de casos, no llegaron al 50,00%. Por el contrario, los niveles de las *mujeres satisfechas* pronosticados superaron en todos los casos el 85,00%. Se es consciente que los modelos son excesivamente asimétricos y no son buenos. Pese a ello, se presentan los resultados tomándolos con cautela y como un inicio para posibles investigaciones futuras.

Tabla VI.13 Comparativa de regresiones para MBI en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento							
	-	Formación universitaria sí	Formación universitaria no	Ocupación cualificada	Ocupación no-cualificada	Actividad servicios	Actividad industrial
<b>N total</b>	2177	639	1538	620	1557	1869	203
<b>N mujeres insatisfechas</b>	805	228	577	208	597	692	73
<b>N mujeres satisfechas</b>	1372	411	961	412	960	1177	130
<b>% insatisfechas pronosticado</b>	55,90%	48,70%	58,10%	45,70%	58,80%	57,20%	45,20%
<b>% satisfechas pronosticado</b>	87,60%	88,80%	86,70%	89,10%	86,10%	87,30%	86,90%
<b>% total pronosticado</b>	75,90%	74,50%	75,90%	74,50%	75,70%	76,20%	71,90%
<b>R<sup>2</sup> de Cox</b>	0,254	0,228	0,261	0,230	0,260	0,261	0,174
<b>R<sup>2</sup> de Nagelkerke</b>	0,346	0,313	0,355	0,319	0,354	0,357	0,246
<b>Hosmer y Lemeshow</b>	9,630	4,422	9,934	6,731	7,019	9,821	6,768
<b>Sig.</b>	p=0,292	p=0,817	p=0,270	p=0,566	p=0,535	p=0,278	p=0,562 (1)
<b>Resultado de las regresiones</b>							
<b>Calidad intrínseca</b>	$\beta_1=0,331$ p=0,000	N/A	$\beta_1=0,364$ p=0,000	$\beta_1=0,296$ p=0,009	$\beta_1=0,320$ p=0,000	$\beta_1=0,349$ p=0,000	N/A
<b>Influencia del cambio de empleo</b>	<b><math>\beta_2=-0,251</math></b> p=0,000	N/A	<b><math>\beta_2=-0,280</math></b> p=0,000	N/A	<b><math>\beta_2=-0,286</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_2=-0,272</math></b> p=0,000	N/A
<b>Gestión tiempo laboral</b>	$\beta_3=0,413$ p=0,000	$\beta_3=0,226$ p=0,034	$\beta_3=0,418$ p=0,000	$\beta_3=0,316$ p=0,002	$\beta_3=0,421$ p=0,000	$\beta_3=0,435$ p=0,000	N/A
<b>Valoración económica y de vivienda</b>	$\beta_4=0,272$ p=0,000	N/A	$\beta_4=0,267$ p=0,000	N/A	$\beta_4=0,317$ p=0,000	$\beta_4=0,299$ p=0,000	N/A
<b>Trabajo remunerado</b>	<b><math>\beta_5=-0,284</math></b> p=0,000	N/A	<b><math>\beta_5=-0,302</math></b> p=0,000	N/A	<b><math>\beta_5=-0,360</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_5=-0,289</math></b> p=0,000	N/A
<b>Nivel de esfuerzo físico (V29c)</b>	$\beta_6=0,035$ p=0,033	N/A	$\beta_6=0,045$ p=0,023	N/A	N/A	$\beta_6=0,039$ p=0,030	N/A
<b>Conocimiento actividad sindical (v48)</b>	$\beta_7=0,037$ p=0,039	N/A	$\beta_7=0,047$ p=0,031	N/A	N/A	$\beta_7=0,039$ p=0,041	N/A
<b>Satisfacción vida personal (73c)</b>	$\beta_8=0,223$ p=0,000	$\beta_8=0,418$ p=0,000	$\beta_8=0,200$ p=0,000	$\beta_8=0,340$ p=0,000	$\beta_8=0,198$ p=0,000	$\beta_8=0,215$ p=0,000	$\beta_8=0,409$ p=0,000
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	$\beta_9=0,289$ p=0,000	$\beta_9=0,389$ p=0,000	$\beta_9=0,272$ p=0,000	$\beta_9=0,360$ p=0,000	$\beta_9=0,281$ p=0,000	$\beta_9=0,298$ p=0,000	$\beta_9=0,304$ p=0,001
<b>Constante</b>	<b><math>\beta_0=-3,117</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-5,026</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-2,927</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-4,038</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-2,699</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-3,176</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-4,311</math></b> p=0,000

En negrita se resaltan los coeficientes con valor negativo.  
(1): parámetro a tomar con cautela dado que la nuestra N es menor de 400 (Hosmer-Lemeshow, 1999)  
N/A: el factor o la variable no ha entrado en la regresión

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

Igual que en el caso de MAI, para hacer una mejor interpretación de los coeficientes obtenidos se procedió a evaluar los coeficientes  $\exp(\beta)$  siguiendo la pautas indicadas en el apartado 1.4. Como se puede observar en la tabla VI.14, las variables con coeficiente  $\beta$  negativo continuaron aportando su sentido en todos los modelos. En cambio, varias de las variables con coeficiente  $\beta$  positivo, según el modelo cambiaron su sentido.

Tabla VI.14 $\exp(\beta)$ para cada subgrupo de MBI y efecto en la satisfacción con la conciliación										
	MBI base	Universitaria	No-univ.	Ocu. Cualf.	Ocu. No-Caulf.	Servicios	Industrial			
Calidad intrínseca	1,393 (2º)	N/A -	1,440 (2º) →▲	<u>1,344</u> (4º) ←▼	<u>1,377</u> (2º) ←▼	1,417 (2º) →▲	N/A -			
<i>Influencia cambio de empleo**</i>	<i>0,778</i> (-2º)	N/A -	0,756 (-2º) ←▼	N/A -	0,751 (-2º) ←▼	0,762 (-2º) ←▼	N/A -			
Gestión del tiempo laboral	1,512 (1º)	<u>1,254</u> (3º) ←▼	1,518 (1º) →▲	<u>1,372</u> (3º) ←▼	1,523 (1º) →▲	1,545 (1º) →▲	N/A -			
Valoración económica y de vivienda	1,313 (4º)	N/A -	<u>1,306</u> (4º) ←▼	N/A -	1,373 (3º) →▲	1,348 (3º) →▲	N/A -			
<i>Trabajo remunerado**</i>	<i>0,753</i> (-1º)	N/A -	0,739 (-1º) ←▼	N/A -	0,697 (-1º) ←▼	0,749 (-1º) ←▼	N/A -			
Nivel de esfuerzo físico (V29c)	1,036 (7º)	N/A -	1,046 (7º) →▲	N/A -	N/A -	1,040 (5º) →▲	N/A -			
Conocimiento actividad sindical (V48)	1,037 (6º)	N/A -	1,048 (6º) →▲	N/A -	N/A -	1,040 (6º) →▲	N/A -			
Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)	1,250 (5º)	1,519 (1º) →▲	<u>1,221</u> (5º) ←▼	1,405 (2º) →▲	<u>1,219</u> (5º) ←▼	<u>1,239</u> (5º) ←▼	1,505 (1º) →▲			
Satisfacción tiempo vida personal (StVP) (V82c)	1,335 (3º)	1,476 (2º) →▲	<u>1,312</u> (3º) ←▼	1,433 (1º) →▲	<u>1,325</u> (4º) ←▼	1,347 (4º) →▲	1,356 (2º) →▲			
<b>Constante**</b>	<b>0,044</b>	0,007 ←▼	0,054 →▲	0,018 ←▼	0,067 →▲	0,042 ←▼	0,013 ←▼			
<b>LEYENDA</b>										
** Variables cuyo coeficiente $\beta$ es negativo (valor de $\exp(\beta) < 1$ )										
(nº) Orden que ocupa el coeficiente en la expresión										
→▲ El OR se desplaza a la derecha, hacia más satisfacción										
←▼ El OR se desplaza a la izquierda, hacia menos satisfacción										
Sombreado En un coeficiente con b negativo, si el valor de OR se desplaza a la derecha										
Subrayado En un coeficiente con b positivo, si el valor de OR se desplaza a la izquierda										
N/A No aplica										

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Antes de iniciar el análisis para cada uno de los modelos es necesario volver a destacar que los modelos obtenidos en el caso de *mujeres con intensidad baja de cuidados* fueron los menos robustos a nivel estadístico. Se cree que este hecho es debido a una falta de homogeneidad del grupo creado, así como el elevado número de variables del ámbito laboral,

pero escasas en el dominio personal. Es cierto que se hubiera podido intentar segmentar el grupo, en otros subgrupos con más cohesión, pero este tampoco era el objetivo de la investigación en esta fase. Como primera aproximación, y en vista de los resultados se consideró apropiado mantenerlo como grupo propio a pesar de la menor calidad de las regresiones y de la dificultad en algunos aspectos de su interpretación. Se deja para futuras líneas de investigación realizar análisis más profundos y de segmentación. A continuación se pasan a discutir los principales resultados en los siguientes apartados.

#### a) MBI: La formación

Una vez más el modelo obtenido en las **mujeres con formación universitaria** fue muy simple. Solo fueron tres las variables que aparecieron y todas ellas con signo positivo. Las diferencias con el modelo base son evidentes. Las variables con mayor coeficiente fueron la SVP con un  $OR=1,519$  versus  $OR_{base}=1,250$  y la StVP con un  $OR=1,476$  versus  $OR_{base}=1,335$ . En cambio, la *“gestión del tiempo laboral”* que en el modelo base ocupaba la primera posición, pasó a la tercera posición con  $OR=1,254$  versus  $OR_{base}=1,512$ .

Las variables relacionadas con el dominio personal sufren un desplazamiento hacia la derecha provocando que su crecimiento genere una mayor probabilidad de la satisfacción. Por el contrario, la *“gestión del tiempo laboral”* sufre un desplazamiento hacia la izquierda, lo que provoca cierta atenuación en la probabilidad de la satisfacción. Este desplazamiento nos indica que las mujeres con intensidad baja de cuidados y estudios universitarios no tienen una necesidad tan elevada de gestión de su tiempo. Puede que sea justamente por la baja intensidad de cuidados, o por el hecho de invertir más en formación, las haga estar más orientadas hacia la dedicación de la actividad laboral y el compromiso organizacional a través del tiempo laboral. Tal y como ya se había comentado en otro caso, la teoría de la compensación podría ser una explicación a ello. La falta de intensidad de cuidados, es decir, el menor volumen de demandas del dominio familiar, puede provocar un vuelco en las demandas laborales, debido a la satisfacción y la recompensa que ello le reporte: satisfacción laboral, mayor remuneración, etc. (Edwards, y Rothbard, 2000). La implicación en la carrera profesional en mujeres sin cargas familiares puede ser una estrategia para posicionarse profesionalmente, para posteriormente afrontar la etapa de la maternidad (Sandberg, 2013). Otra explicación podría estar en la dificultad que la empleada puede tener en auto gestionarse el tiempo laboral debido justamente a la falta de cargas familiares. Algunas empresas priorizan la gestión de las vacaciones, así como acogerse a permiso, priorizando a las personas con intensidad alta de cuidados. La falta de esas demandas de cuidado, y la incapacidad de poder realizar gestión de ellas podría ser una explicación a la disminución del valor del coeficiente.

Todas las variables entraron en el modelo de **mujeres con estudios no-universitarios**. Tanto las variables positivas como negativas presentaron el mismo orden que el modelo base. Las

tres variables que definían el modelo de mujeres universitarias presentaban un comportamiento totalmente complementario al de las mujeres no-universitarias.

La variable con mayor peso fue la “*gestión del tiempo laboral*” que en este caso experimentó un desplazamiento hacia la derecha reforzando una mayor probabilidad de satisfacción ( $OR=1,518$  versus  $OR_{base}=1,512$ ). Por lo tanto, se produce un efecto complementario con respecto a esta variable y a las mujeres con estudios universitarios, que experimentaban un desplazamiento en sentido contrario. Justamente, la falta de inversión en capital humano, y el hecho de optar a ocupaciones donde las habilidades cognitivas no sean el centro puede originar que el tiempo, y su capacidad de gestión, tomen más relevancia.

El resto de variables positivas también presentaron un desplazamiento hacia la derecha a excepción de una: “*calidad intrínseca*” ( $OR=1,440$  versus  $OR_{base}=1,393$ ); “*conocimiento de la actividad sindical*” ( $OR=1,048$  versus  $OR_{base}=1,037$ ); “*nivel de esfuerzo físico*” ( $OR=1,046$  versus  $OR_{base}=1,036$ ). Todas ellas relacionadas con el ámbito laboral. Que la “*calidad intrínseca*” tenga un desplazamiento hacia la derecha puede justificarse por la situación de crisis. Ante una época con dificultades se tiende a valorar más aquello que uno tiene. El resto de variables se ven reforzadas pero explican poco del modelo. No se cree conveniente su análisis, se mantienen a modo informativo.

Fue justamente la variable correspondiente a la “*valoración económica y de la vivienda*” la que tuvo un desplazamiento hacia la izquierda con un valor de  $OR=1,306$  versus  $1,313$ . Esta variable puede ser considerada del ámbito familiar (puesto que es la situación económica del hogar y la vivienda también pertenece a toda la familia) o del ámbito personal (en el caso de personas que vivan solas). En este análisis se tomará como una variable del dominio familiar. Como ya se ha comentado con las MAI, las mujeres con mayor formación pueden tener más opciones a ocupar una posición con más retribución debido a su capital humano, en cambio las mujeres no-universitarias pueden sufrir el efecto contrario. Esto se vería reflejado en una disminución de la valoración económica y de la vivienda (esta última fuertemente correlacionada con el tema monetario). También es necesario hacer nota que el año 2010 es un año complicado, con fuertes reajustes en las empresas, congelaciones salariales e incluso reducción de salarios a cambio de mantener el puesto de trabajo.

En cambio la StVP presentó una tercera posición ( $OR=1,312$  versus  $OR_{base}=1,335$ ) y la SVP una quinta posición ( $OR=1,221$  versus  $OR_{base}=1,250$ ), con un desplazamiento hacia la izquierda atenuando así el efecto sobre la satisfacción con la conciliación. Mientras que el dominio personal toma relevancia en las mujeres universitarias, en las mujeres no-universitarias lo pierde.

Respecto a las variables negativas, tanto la “*trabajo remunerado*” ( $OR=0,739$  versus  $OR_{base}=0,753$ ) como la “*influencia en el cambio de empleo*” ( $OR=0,756$  versus  $OR_{base}=0,778$ ) sufren un desplazamiento hacia la izquierda contribuyendo más a la insatisfacción. Una vez más, es la crisis la clave en la que justificar este comportamiento.

## b) MBI: La ocupación

El modelo obtenido para las **mujeres con ocupaciones cualificadas** es similar al modelo obtenido para las mujeres universitarias con la diferencia que contiene un factor más. Dicha variable ocupa concretamente la cuarta posición y corresponde la “*calidad intrínseca*”.

Por lo tanto, el modelo obtenido para las mujeres con ocupaciones cualificadas está formado por cuatro variables todas ellas con signo positivo: la StVP con un  $OR=1,433$  versus  $OR_{base}=1,335$ ; la SVP con un  $OR=1,405$  versus  $OR_{base}=1,250$ ; la “*gestión del tiempo laboral*”  $OR=1,372$  versus  $OR_{base}=1,512$  y la “*calidad intrínseca*” con un  $OR=1,344$  versus  $OR_{base}=1,393$ .

Las variables relacionadas con el dominio laboral (StVP y SVP) experimentaron un desplazamiento hacia la derecha reforzando la contribución a la satisfacción.

Por el contrario, las variables relacionadas con el dominio laboral (“*gestión del tiempo laboral*” y “*calidad intrínseca*”) experimentaron un desplazamiento hacia la izquierda, obteniendo así un efecto atenuador sobre la satisfacción. Este efecto es totalmente contrario el efecto obtenido en las MAI con cualificación. Tanto la “*gestión del tiempo laboral*” como la “*calidad intrínseca*” contribuyen a una mayor probabilidad de la satisfacción en las mujeres con intensidad alta de cuidados. En cambio en las mujeres con intensidad baja, contribuyen a una menor probabilidad de satisfacción con respecto al modelo base. Los modelos de ocupación cualificada en mujeres MAI y MBI tienen un comportamiento complementario. La justificación a este comportamiento podría estar en las distintas expectativas que las mujeres tienen respecto al dominio laboral en función de sus necesidades de cuidado. Si las MBI tienen unas expectativas más altas, la situación de crisis coyuntural podía estar complicando su carrera profesional, su satisfacción laboral, sus expectativas de desarrollo. En cambio, en las MAI, al tener que gestionar también las necesidades de cuidado, pueden tener una visión menos exigente. Incluso positiva por poder mantener su actividad durante un periodo complejo.

Respecto al modelo obtenido para las **mujeres con ocupación no-cualificada**, fueron siete las variables que finalmente lo compusieron. Las variables que quedaron fuera de la expresión fueron el *nivel de esfuerzo físico* y el *conocimiento de la actividad sindical*.

Las primeras dos variables del modelo coincidieron con el modelo base: “*gestión del tiempo laboral*” ( $OR=1,523$  versus  $OR_{base}=1,512$ ) y “*calidad intrínseca*” ( $OR=1,377$  versus  $1,393$ ). Respecto a la tercera variable, fue la “*valoración económica y de la vivienda*” la que ocupó dicha posición ( $OR=1,373$  versus  $OR_{base}=1,313$ ). El cuarto y quinto lugar lo ocuparon las variables StVP ( $OR=1,325$  versus  $OR_{base}=1,335$ ) y las SVP ( $OR=1,219$  versus  $OR_{base}=1,250$ ).

Mientras que en el caso MAI hubo una dualidad entre mujeres cualificadas y no-cualificadas, y en el grupo MBI también se encontró esta dualidad entre las mujeres universitarias y no-



universitarias; en el caso de las MBI cualificadas versus no-cualificadas la variable de “*calidad intrínseca*” rompe esa dualidad. Es necesario hacer notar que es el único modelo donde los dos Odds Ratio de los submodelos (modelo ocupación cualificada y modelo ocupación no-cualificada) están por debajo del Odds Ratio del modelo base. Al principio se creía un error, al revisar los cálculos y no encontrar error en la aplicación de la metodología se consideró que dicho efecto es consecuencia de no disponer de todas las variables en uno y otro modelo. Por otro lado, como ya se ha comentado, dicho grupo de población (MBI) presenta un modelo de satisfacción con la conciliación pobre, debido a la falta de variables de cohesión y a los múltiples realidades distintas de baja intensidad: sin hijos, con hijos menores de 15 años, etc. Una nueva estratificación podría solucionar estas problemáticas.

En cambio, la dualidad, si se mantiene para la variable “gestión del tiempo laboral” y para las satisfacciones con la vida personas: SVP y StVP. Por lo tanto, al revisar las variables de “gestión del tiempo laboral”, SVP y StVP se obtiene el mismo comportamiento que el modelo para MBI no-universitarias.

### c) MBI: Sector servicios versus sector industrial

El modelo obtenido para parametrizar el **sector servicios** incluyó todas las variables. El orden que siguieron fue el mismo que el modelo de mujeres no-cualificadas, añadiendo la dos variable que faltaban: *nivel de esfuerzo físico* (OR=1,040 versus  $OR_{base}=1,036$ ) y *conocimiento de actividad sindical* (OR=1,040 versus  $OR_{base}=1,037$ ) aunque sus valores de OR continuaron estando por debajo del 1,1.

En el modelo MAI, respecto a la variable de la “*gestión del tiempo laboral*”, se producía un desplazamiento a la derecha cuando las variables moderadoras tomaban el valor alineado con la sociedad del conocimiento (formación universitaria, ocupación cualificada y sector servicios). Por el contrario, sufrían un desplazamiento a la izquierda cuando las variables moderadoras tomaban el valor no-alineado con la sociedad del conocimiento (formación no-universitaria y ocupación no-cualificado, en el caso del sector del sector industrial la variable no aparecía en el modelo). En el modelo MBI, se obtuvo un desplazamiento hacia la derecha cuando las variables moderadoras no estaban alineadas con el modelo de la sociedad del conocimiento (formación no-universitaria y ocupación no-cualificado, en el caso del sector del sector industrial la variable no aparecía en el modelo). Pero, el desplazamiento hacia la izquierda cuando las variables moderadoras estaban alineadas con el modelo de la sociedad del conocimiento, solo se produjo para la formación universitaria y la ocupación cualificada. La variable moderadora correspondiente al sector servicios no produjo el efecto esperado sobre la “*gestión del tiempo laboral*”.

Respecto al sector industrial, tal y como se ha comentado, algunos modelos realmente eran malos y éste era uno de ellos. La falta de variables del dominio laboral hace impracticable su valoración.

## 2.3. Modelo HAI

### 2.3.1 HAI: Análisis factorial

El grupo HAI estaba compuesto por los *hombres con intensidad de cuidados alta* porque tenían al menos algún hijo menor de 15 años de él o de su pareja viviendo en el hogar familiar. El grupo estaba formado por 1693 hombres de los cuales 677 declararon estar insatisfechos con su conciliación y 1016 afirmaron sí estarlo.

Para el análisis factorial se siguió la misma técnica descrita en los grupos de mujeres (Véase apartado 2.1 para más detalle). Fueron 19 las variables que generaron un mejor análisis factorial (ver tabla VI.15). Las variables de tipo socio-demográficas no entraron en el resultado final. Todas las variables que entraron en el estudio fueron variables de satisfacción o de valoración (influencia de una característica sobre la toma de una decisión). Las variables relacionadas con la satisfacción fueron: la *satisfacción con el trabajo\** (v27), *con la jornada laboral* (v28b), *con la flexibilidad de los horarios* (v28c), *con el tiempo de descanso* (v28d), *con las vacaciones y permisos* (v28e), *con la actividad desarrollada* (v28h), *con la autonomía o grado de independencia* (v28n), *con el desarrollo personal alcanzado en el ámbito laboral* (v28r) y *con el nivel de motivación* (v28s). Así como la *satisfacción con la situación económica del hogar* (v73a), *con su vida personal* (v73c), *las condiciones de la vivienda* (v73d), *el tiempo dedicado a los hijos* (v82a) y *el tiempo para la vida personal* (v82c). Finalmente, las variables relacionadas con la valoración fueron: *la influencia de la mejora del horario en la decisión de cambio de trabajo\** (v32b), así como también *la mejora del ambiente* (v32c), *la mejora del entorno* (v32d), *el aumento de la estabilidad* (v32e) y *el cambio de actividad laboral* (v32f). Los descriptivos de las variables (rango, valor mínimo, valor máximo, media, desviación típica, índice de asimetría y de curtosis) pueden consultarse en la tabla AIII.19 del Anexo III.

En la anexo III tabla AIII.20 pueden consultarse los índices de correlación entre las variables significativos a  $p=0,000$  y  $p<0,005$ . De las 171 posibles combinaciones de correlación entre las variables, 156 obtuvieron correlación con  $p\text{-valor}=0,000$ ; y 9 para  $p\text{-valor}<0,05$ ; en total 165 casillas de un total de 171 lo que constituye un 96,5% de toda la matriz de correlación. Ningún valor de la matriz de correlaciones fuera de la diagonal principal tuvo valor 0; y el determinante de la matriz obtuvo un valor de 0,000.

La medida de adecuación de la muestra KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) obtuvo un valor de 0,859 superando el valor de corte que se había establecido en 0,6. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa a 0,000; por lo tanto, se pudo rechazar la hipótesis nula de que la

matriz de correlaciones observada era en realidad la matriz identidad, y por lo tanto, el modelo factorial se aceptó. (Véase tabla VI.15)

Todas las comunalidades fueron mayores de 0,5. La variable con menor valor fue la correspondiente a la *satisfacción con su situación económica* (v73a) con un 0,520. La variable que obtuvo un valor mayor fue la *satisfacción con su desarrollo personal* (v28r) con un 0,807. (Véase tabla VI.15)

El método usado en la fase de “extracción” fue el de “componentes principales” cuyos factores obtenidos corresponden a los autovectores de la matriz de correlaciones no-escalados. El valor de la varianza total explicada fue de un 66,366% a través de cinco factores. Se usó el método de rotación ortogonal VARIMAX que permite minimizar el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor y que permite una mejor identificación del factor. El factor 1 cuyo autovalor obtenido fue 3,34 explicó un 17,580% de la varianza del grupo y se denominó “*influencia en cambio de empleo*” dado que las variables que saturaron fueron: *influencia en la mejora del entorno* (0,888); *influencia en la mejora del ambiente* (0,872); *influencia en el aumento de la estabilidad* (0,791); *influencia en la mejora del horario* (0,787) e *influencia del cambio de actividad laboral* (0,712). El factor 2 cuyo con autovalor 3,338 explicó un 17,569% de la varianza del grupo, y se denominó “*calidad intrínseca*” dado que las variables que saturaron fueron: *la satisfacción en el desarrollo personal* (0,877); *la satisfacción con la actividad desarrollada* (0,838); *la satisfacción con el nivel de motivación* (0,787); *la satisfacción en la autonomía e independencia* (0,686) y *la satisfacción actual del trabajo* (0,684). El factor 3 con autovalor 2,299 explicó el 12,102% de la varianza del grupo a través de las variables: *satisfacción con el tiempo de descanso* (0,786); *con la flexibilidad de horarios* (0,707); *con las vacaciones y permisos* (0,666) y *con la jornada laboral* (0,663); por eso se lo denominó “*gestión del tiempo laboral*”. El factor 4 con autovalor 1,951 explicó el 10,269% de la varianza del grupo y se le denominó “*bienestar subjetivo*” dado que las variables saturadas fueron: *la satisfacción con las condiciones de la vivienda* (0,799); *la satisfacción con su vida personal* (0,752) y *la satisfacción con la situación económica* (0,680) lo que constituye una valoración cognitiva de la satisfacción con la vida en general. Finalmente, el factor 5 con autovalor 1,681 explicó el 8,846% de la varianza del grupo y se le denominó “*valoración tiempo familiar y personal*” ya que estaba formado por las variables *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* (0,858) y *con el tiempo para la vida personal* (0,825). (Véase tabla VI.15)

Variables		Comunalidades	Factor 1: Influencia Cambio empleo	Factor 2: Calidad intrínseca	Factor 3: Gestión tiempo laboral	Factor 4: Bienestar subjetivo	Factor 5: Valoración tiempo familiar y personal
			17,580%	17,569%	12,102%	10,269%	8,846%
<b>V27</b>	Satisfacción en el trabajo actual (ST)	0,639	-0,140	<b>0,684</b>	0,305	0,220	0,103
<b>V28b</b>	Satisfacción con la jornada laboral	0,620	-0,053	0,257	<b>0,663</b>	0,053	0,329
<b>V28c</b>	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	0,555	0,002	0,230	<b>0,707</b>	0,043	0,035
<b>V28d</b>	Satisfacción con el tiempo de descanso	0,677	-0,087	0,176	<b>0,786</b>	0,074	0,119
<b>V28e</b>	Satisfacción con vacaciones y permisos	0,531	-0,088	0,112	<b>0,666</b>	0,258	0,029
<b>V28h</b>	Satisfacción con la actividad desarrollada	0,760	-0,100	<b>0,838</b>	0,146	0,127	0,099
<b>V28n</b>	Satisfacción con la autonomía/independencia	0,514	-0,074	<b>0,686</b>	0,178	0,082	-0,004
<b>V28r</b>	Satisfacción con su desarrollo personal	0,807	-0,084	<b>0,877</b>	0,090	0,136	0,066
<b>V28s</b>	Satisfacción con el nivel de motivación	0,678	-0,108	<b>0,787</b>	0,185	0,108	0,029
<b>V32b</b>	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo*	0,620	<b>0,751</b>	-0,038	-0,119	0,044	-0,197
<b>V32d</b>	Influencia de la mejora del entorno de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	0,774	<b>0,872</b>	-0,085	-0,026	-0,068	0,032
<b>V32c</b>	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	0,800	<b>0,888</b>	-0,092	-0,021	-0,059	0,009
<b>V32e</b>	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	0,641	<b>0,791</b>	-0,054	-0,049	-0,100	0,014
<b>V32f</b>	Influencia del cambio de actividad de trabajo* en decisión del cambio de trabajo*	0,567	<b>0,712</b>	-0,188	-0,033	-0,144	0,058
<b>V73a</b>	Satisfacción con su situación económica	0,520	-0,107	0,145	0,125	<b>0,680</b>	0,101
<b>V73c</b>	Satisfacción con su vida personal	0,682	-0,085	0,192	0,134	<b>0,752</b>	0,231
<b>V73d</b>	Satisfacción con condiciones de la vivienda	0,677	-0,068	0,144	0,091	<b>0,799</b>	0,071
<b>V82a</b>	Satisfacción tiempo dedicado a los hijos	0,784	-0,008	0,069	0,121	0,165	<b>0,858</b>
<b>V82c</b>	Satisfacción con tiempo para vida personal	0,762	-0,022	0,087	0,186	0,195	<b>0,825</b>

KMO: 0,859  
 Prueba de Barlett:  
     Chi-cuadrado: 14465,934  
     gl: 171  
     sig. 0,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.  
 La rotación ha convergido en 6 iteraciones.  
 Todas las variables tenían N=1693  
 Varianza total explicada: 66,366%

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

### 2.3.2 HAI: Regresión logística

Para la realización de la regresión logística, se partió de los factoriales obtenidos, y posteriormente se fueron añadiendo y sustrayendo el resto de variables que no habían participado en el factorial para complementar y obtener la mejor expresión posible. Se utilizó el método de Wald hacia adelante dado que facilitaba la comprensión de la adición y sustracción de las variables de la expresión buscada. Finalmente, la mejor regresión obtenida para modelizar la satisfacción de los *hombres con demandas altas de cuidado* estuvo formada por los cinco factores obtenidos en el análisis factorial anterior además de por *el nivel de estrés (v29a)*, *el desplazamiento entre el hogar y el puesto de trabajo\** (v36rcd) y *el nº de horas laborales de la actividad laboral principal (v59rcd)*.

Tabla VI.16 Resultados de la regresión logística para HAI								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> <b>Influencia en cambio de empleo</b>	-0,275	0,061	20,084	1	0,000	0,759	0,673	0,857
<b>Factor 2</b> <b>Calidad intrínseca</b>	0,446	0,061	53,632	1	0,000	1,562	1,386	1,759
<b>Factor 3</b> <b>Gestión tiempo laboral</b>	0,574	0,063	82,563	1	0,000	1,775	1,568	2,009
<b>Factor 4</b> <b>Bienestar subjetivo</b>	0,589	0,063	87,112	1	0,000	1,802	1,593	2,040
<b>Factor 5</b> <b>Valoración tiempo familiar y personal</b>	0,948	0,069	187,838	1	0,000	2,582	2,254	2,956
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-0,045	0,022	4,296	1	0,038	0,956	0,917	0,998
<b>Desplazamiento hogar-trabajo* (v36rcd)</b>	-0,412	0,184	5,034	1	0,025	0,662	0,462	0,949
<b>Nº horas laborales actividad principal (v59rcd)</b>	-0,018	0,007	6,323	1	0,012	0,982	0,968	0,996
<b>Constante</b>	1,720	0,337	26,043	1	0,000	5,583		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,264 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,357 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 7,054 con p-valor=0,531 N=1693								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Se comprobó que no hubiera efecto de colinealidad a través del estadístico de Durbin-Watson y de los FIV. El valor de Durbin-Watson obtenido fue de 1,927 (al estar entre 1,5 y 2,5 se aceptó

la hipótesis de independencia entre las variables); y todos los FIV fueron menores de 10: (el menor fue de 1,012 para el factor *dominio familiar y personal* y el mayor de 1,131 para la variable *nº de horas laborales de la actividad laboral principal*). (Véase Anexo III, tabla AIII.21)

Las variables de la regresión que obtuvieron coeficientes  $\beta$  positivos ordenados de mayor a menor fueron: *valoración del tiempo familiar y personal* ( $\beta=0,948$ ;  $p=0,000$  con un OR=2,582); *bienestar subjetivo* ( $\beta=0,589$ ;  $p=0,000$  con un OR=1,802); *gestión del tiempo laboral* ( $\beta=0,574$ ;  $p=0,000$  con un OR=1,775) y *la calidad intrínseca* ( $\beta=0,446$ ;  $p=0,000$  con un OR=1,562). Las variables de la regresión que obtuvieron coeficientes  $\beta$  negativos ordenados de mayor a menor fueron: *nº horas de la actividad laboral* ( $\beta=-0,018$ ;  $p=0,012$  con un OR=0,982); el *nivel de estrés* ( $\beta=-0,045$ ;  $p=0,038$  con un OR=0,956); *influencia en cambio de empleo* ( $\beta=-0,275$ ;  $p=0,000$  con un OR=0,759) y el tiempo invertido en el desplazamiento entre el hogar y el puesto de trabajo\* ( $\beta=-0,412$ ;  $p=0,025$  con un OR=0,662). Es necesario hacer notar, que las variables *nivel de estrés* y *nº de horas de la actividad laboral* presenta un Odds Ratio muy cercano a 1 (con menos de un 10%), pese a ello se dejaron en el modelo dado que mejoraban los niveles predictivos y los parámetros de calidad del modelo. Aún y así, como determinantes de la satisfacción con la conciliación aportan poca información. La revisión y discusión se centrará en el resto de determinantes que sí aportan más información. (Véase tabla VI.16)

El modelo obtenido se dio por válido dado que el valor de  $R^2$  de Cox y Snell presentó un valor de 0,264 (superando ligeramente el 25%) y el valor de  $R^2$  de Nagelkerke de 0,357 (superando el 35%). Respecto a la prueba de Hosmer y Lemeshow se obtuvo un valor Chi-cuadrado de 7,054 con un p-valor=0,531; por lo tanto, al ser mayor de 0,05 no hubo motivos que pusieran en duda que los resultados predichos fueran diferentes de los observados. (Véase tabla VI.16)

Respecto al nivel predictivo del modelo; de los 977 casos de hombres insatisfechos, 426 los clasificó de manera correcta constituyendo un 62,90% de “*hombres insatisfechos con su conciliación*” bien clasificados. De los 1016 casos de hombres satisfechos, 850 los clasificó de manera correcta constituyendo un 83,70% de acierto entre “*hombres satisfechos con su conciliación*”. En términos globales, el modelo predijo de manera correcta al 75,40% de los hombres del grupo HAI. (Véase tabla VI.17)

<b>Tabla VI.17 Tabla de pronóstico para HAI según la regresión logística obtenida</b>					
		<b>Pronosticado</b>			
		<b>HOMBRE</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Porcentaje Correcto</b>
<b>Observado</b>	<b>Insatisfecho</b>		426	251	62,90%
	<b>Satisfecho</b>		166	850	83,70%
<b>(N=1693)</b>		<b>Porcentaje Global</b>		<b>75,40%</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 2.3.3 HAI: Los determinantes de la SCVLF\_DM

La satisfacción con la conciliación para los *hombres con intensidad alta de demandas de cuidado* se explicó a través de 8 variables. Las variables que al crecer provocan un aumento de la probabilidad de satisfacción son: en primer lugar *la valoración del tiempo familiar y personal*, así como el *dominio familiar y personal*; en segundo lugar, respecto al dominio laboral, *la valoración del tiempo laboral y el desarrollo de la actividad laboral*. En cambio, las variables que al crecer provocan una disminución de la probabilidad de la satisfacción son: *el desplazamiento del hogar al trabajo\**, *el nº de horas laborales de la actividad laboral principal*, *el nivel de estrés del dominio laboral y la influencia en el cambio de empleo*

Respecto al bloque de variables con signo positivo, la variable con un mayor valor del coeficiente corresponde a la variable “*valoración del tiempo familiar y personal*” ( $\beta=0,948$ ;  $p=0,000$  con un  $OR=2,582$ ). Es necesario hacer notar la presencia de esta variable. La correlación entre la satisfacción con el tiempo de la vida personal y el tiempo de la vida familiar (en este caso, tiempo dedicado a los hijos) se da en los hombres, pero no en las mujeres como se ha visto en los apartados anteriores. En global, mujeres y hombres dan al tiempo más o menos la misma importancia (si se revisan los pesos de los coeficientes por separado y posteriormente se suman). Aún y así, en las mujeres, el tratamiento de las variables por separado mejoraba los resultados; en cambio, en los hombres, las variables se correlacionan y los resultados son mejores tratándolas conjuntamente. Otro tema a destacar como resultado de los datos, es que los hombres y las mujeres con intensidad alta de cuidados perciben la conciliación de manera distinta. Las mujeres entienden la conciliación como la gestión entre los dominios laboral, familiar y personal. En cambio, en los hombres, el dominio personal parece incluido en el dominio familiar. Este hecho podría estar relacionado con la mayor dedicación por parte de las mujeres al dominio familiar, lo que obliga a establecer límites bien sean físicos o psicológicos para corregir ese solapamiento. Otro tipo de explicación podría residir en el tipo de actividades que se realizan con los hijos. Si las mujeres se encargan principalmente de las tareas más domésticas (vestir, bañar, acompañar al colegio, darles de comer, etc.), están realizando trabajo no-remunerado. En cambio, si los hombres, se dedican menos a estas tareas y realizan otras actividades (actividades deportivas y de ocio, etc.), estarían realizando tareas de ocio. De ahí que el tiempo de los hijos se asocie con el tiempo personal en los hombres.

La segunda variable “bienestar subjetivo” ( $\beta=0,589$ ;  $p=0,000$  con un  $OR=1,802$ ); también confirma la observación anterior, dado que está formada por la SVP (dominio personal), satisfacción con las condiciones de la vivienda y de la situación económica del hogar (dominio familiar).

El resto de variables positivas pertenecen al dominio laboral: “*gestión del tiempo laboral*” ( $\beta=0,574$ ;  $p=0,000$  con un  $OR=1,775$ ), y “*calidad intrínseca*” ( $\beta=0,446$ ;  $p=0,000$  con un  $OR=1,562$ ). Es necesario destacar, de esta última variable, la diferencia con respecto al grupo MAI. En las mujeres la dimensión de la motivación no estaba incluida, pero aquí sí aparece; por lo tanto, la “*calidad intrínseca*” se alinea más con la definición de [Diaz Chao et al. \(2015\)](#).

Respecto a las variables negativas, las que aportan más información al modelo, tal y como se ha comentado, son: “*influencia en cambio de empleo*” ( $\beta=-0,275$ ;  $p=0,000$  con un  $OR=0,759$ ) y “*desplazamiento del hogar al puesto de trabajo\**” ( $\beta=-0,412$ ;  $p=0,025$  con un  $OR=0,662$ ). Esta última variable no apareció en ninguno de los modelos de estudio de las mujeres. Como se vio con el estudio descriptivo, son las mujeres las que presentan una mayor amplitud aunque los hombres presentan más casos extremos superiores.

### 2.3.4 HAI: Efectos de la sociedad del conocimiento

Tras obtener la mejor regresión para el grupo completo de *hombres de alta intensidad* ( $N=1693$ ), se procedió a repetir las regresiones a través de las tres variables de control dicotómicas relacionadas con la sociedad del conocimiento. Obteniendo así los seis nuevos modelos.

Cómo se puede observar en la tabla VI.18, los modelos con un mayor número de casos fueron: *formación no-universitaria* ( $N=1329$ ), *actividad servicios* ( $N=928$ ), *ocupación cualificada* ( $N=861$ ). Solo el subgrupo de hombres del sector industrial presentó un número de casos inferior a 400, concretamente 342. Todos los modelos presentaron un porcentaje global de predicción mayor al 75,00%, siendo el menor el correspondiente a *ocupaciones cualificadas* con un 75,30% y el mayor el correspondiente a *ocupación no-cualificada* con un 77,30%. En todos ellos la mejor predicción fue para los hombres satisfechos con valores entre el 83,00% y el 87,00%; mientras que los hombres insatisfechos presentaron valores de pronóstico peores (entre el 55,70% y el 67,70%). La  $R^2$  de Nagelkerke presentó valores superiores al 33,00% siendo el valor menor de 0,338 para el modelo de *ocupación cualificada* y el valor mayor 0,387 para el modelo de *ocupación no-cualificada*. La significación para la prueba de Hosmer-Lemeshow fue siempre mayor a 0,05. El mejor resultado se obtuvo en el modelo de *ocupación cualificada* con un valor de 3,221;  $p=0,920$  y para la actividad industrial con un valor de 3,019;  $p=0,933$ . En este último caso al ser  $N$  menor de 400 dicho valor tiene que ser tomado con cautela ([Hosmer-Lemeshow, 1999](#)). Por lo tanto, se dieron por válidos todos los modelos obtenidos.



Tabla VI.18 Comparativa de regresiones para HAI en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento							
	-	Formación universitaria sí	Formación universitaria no	Ocupación cualificada	Ocupación no-cualificada	Actividad servicios	Actividad industrial
<b>N total</b>	1693	364	1329	861	832	928	342
<b>N hombres insatisfechos</b>	677	140	537	330	347	355	135
<b>N hombres satisfechos</b>	1016	224	792	531	485	573	207
<b>% insatisfechos pronosticado</b>	62,90%	55,70%	64,80%	58,50%	67,70%	62,30%	63,00%
<b>% satisfechos pronosticado</b>	83,70%	87,10%	83,30%	85,70%	84,10%	86,20%	83,60%
<b>% total pronosticado</b>	75,40%	75,00%	75,80%	75,30%	77,30%	77,00%	75,40%
<b>R<sup>2</sup> de Cox</b>	0,264	0,266	0,269	0,249	0,288	0,278	0,284
<b>R<sup>2</sup> de Nagelkerke</b>	0,357	0,362	0,364	0,338	0,387	0,378	0,384
<b>Hosmer y Lemeshow</b>	7,054	6,191	7,469	3,221	7,348	8,047	3,019
<b>Sig.</b>	p=0,531	p=0,626 (1)	p=0,487	p=0,920	p=0,500	p=0,429	P=0,933 (1)
<b>Resultado de regresiones</b>							
<b>Influencia en cambio de empleo</b>	<b><math>\beta_1=-0,275</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_1=-0,322</math></b> p=0,016	<b><math>\beta_1=-0,277</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_1=-0,193</math></b> p=0,020	<b><math>\beta_1=-0,378</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_1=-0,317</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_1=-0,559</math></b> p=0,000
<b>Calidad intrínseca</b>	$\beta_2=0,446$ p=0,000	N/A	$\beta_2=0,495$ p=0,000	$\beta_2=0,413$ p=0,000	$\beta_2=0,456$ p=0,000	$\beta_2=0,479$ p=0,000	$\beta_2=0,578$ p=0,000
<b>Gestión tiempo laboral</b>	$\beta_3=0,574$ p=0,000	$\beta_3=0,661$ p=0,000	$\beta_3=0,583$ p=0,000	$\beta_3=0,697$ p=0,000	$\beta_3=0,496$ p=0,000	$\beta_3=0,615$ p=0,000	$\beta_3=0,613$ p=0,000
<b>Bienestar subjetivo</b>	$\beta_4=0,589$ p=0,000	$\beta_4=0,787$ p=0,000	$\beta_4=0,599$ p=0,000	$\beta_4=0,573$ p=0,000	$\beta_4=0,600$ p=0,000	$\beta_4=0,711$ p=0,000	$\beta_4=0,657$ p=0,000
<b>Valoración tiempo familiar y personal</b>	$\beta_5=0,948$ p=0,000	$\beta_5=1,105$ p=0,000	$\beta_5=0,938$ p=0,000	$\beta_5=0,869$ p=0,000	$\beta_5=1,088$ p=0,000	$\beta_5=1,005$ p=0,000	$\beta_5=0,883$ p=0,000
<b>Nivel de de estrés (v29a)</b>	<b><math>\beta_6=-0,045</math></b> p=0,038	N/A	<b><math>\beta_6=-0,049</math></b> p=0,038	<b><math>\beta_6=-0,079</math></b> p=0,006	N/A	N/A	N/A
<b>Desplazamiento del hogar a la actividad laboral (v36rcd)</b>	<b><math>\beta_7=-0,412</math></b> p=0,025	<b><math>\beta_7=-1,542</math></b> p=0,001	N/A	<b><math>\beta_7=-0,619</math></b> p=0,011	N/A	N/A	N/A
<b>Horas laborales actividad principal(v59rcd)</b>	<b><math>\beta_8=-0,018</math></b> p=0,012	N/A	<b><math>\beta_8=-0,018</math></b> p=0,022	N/A	<b><math>\beta_8=-0,022</math></b> p=0,037	<b><math>\beta_8=-0,019</math></b> p=0,046	<b><math>\beta_8=-0,067</math></b> p=0,001
<b>Constante</b>	$\beta_0=1,72$ p=0,000	$\beta_0=0,944$ p=0,000	$\beta_0=1,656$ p=0,000	$\beta_0=1,293$ p=0,000	$\beta_0=1,383$ p=0,003	$\beta_0=1,329$ p=0,001	$\beta_0=3,393$ p=0,000

En negrita se resaltan los coeficientes con valor negativo.  
(1): parámetro a tomar con cautela dado que la nuestra N es menor de 400 (Hosmer-Lemeshow, 1999)  
N/A: el factor o la variable no ha entrado en la regresión

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

Para poder comparar el efecto de las variables de control sobre los distintos modelos se recurrió al parámetro  $\exp(\beta)$  o también denominado Odds Ratio (OR) igual que en el caso de la mujeres. (Véase tabla VI.19)

Tabla VI.19 Exp( $\beta$ ) para cada subgrupo de HAI y efecto en la satisfacción con la conciliación								
	HAI Base	Universitario	No-univ.	Ocu. Cualf.	Ocu. No-Caulf.	Servicios	Industrial	
Influencia en cambio de empleo**	0,759 (-2º)	0,725 (-2º) ←▼	0,758 (-1º) ←▼!	0,824 (-2º) →▲	0,685 (-1º) ←▼	0,728 (-1º) ←▼	0,572 (-1º) ←▼	
Calidad intrínseca	1,562 (4º)	N/A -	1,640 (4º) →▲	1,511 (4º) ←▼	1,578 (4º) →▲	1,614 (4º) →▲	1,782 (4º) →▲	
Gestión del tiempo laboral	1,775 (3º)	1,937 (3º) →▲	1,791 (3º) →▲	2,008 (2º) →▲	1,642 (3º) ←▼	1,850 (3º) →▲	1,846 (3º) →▲	
Bienestar subjetivo	1,802 (2º)	2,196 (2º) →▲	1,821 (2º) →▲	1,773 (3º) ←▼	1,823 (2º) →▲	2,037 (2º) →▲	1,929 (2º) →▲	
Valoración tiempo familiar y personal	2,582 (1º)	3,019 (1º) →▲	2,555 (1º) ←▼	2,385 (1º) ←▼	2,967 (1º) →▲	2,732 (1º) →▲	2,419 (1º) →▲	
Nivel de de estrés (V29a)**	0,956 (-3º)	N/A -	0,952 (-2º) ←▼	0,924 (-3º) ←▼	N/A -	N/A -	N/A -	
Desplazamiento del hogar a la actividad laboral (V36rcd)**	0,662 (-1º)	0,214 (-1º) ←▼	N/A -	0,538 (-1º) ←▼	N/A -	N/A -	N/A -	
Horas laborales actividad principal(v59rcd)**	0,982 (4º)	N/A -	0,982 (-3º) =	N/A -	0,978 (-2º) ←▼	0,981 (-2º) ←▼!	0,935 (-2º) ←▼	
Constante	5,583	2,571 ←▼	5,237 ←▼	3,644 ←▼	3,987 ←▼	3,777 ←▼	29,752 →▲	

**LEYENDA**

\*\* Variables cuyo coeficiente  $\beta$  es negativo (valor de  $\exp(\beta) < 1$ )

(nº) Orden que ocupa el coeficiente en la expresión

→▲ El OR se desplaza a la derecha, hacia más satisfacción

←▼ El OR se desplaza a la izquierda, hacia menos satisfacción

! Se indica que apenas es susceptible de cambios en la interpretación

= Se mantiene el mismo valor del coeficiente

Sombreado En un coeficiente con b negativo, si el valor de OR se desplaza a la derecha

Subrayado En un coeficiente con b positivo, si el valor de OR se desplaza a la izquierda

N/A No aplica

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### a) HAI: La formación

El modelo obtenido para los **hombres universitarios con alta intensidad** con las demandas de cuidado solo presentó 5 determinantes de los 8 del modelo base. Las variables que no aparecieron en el modelo fueron: “*calidad intrínseca*”, *nº de horas laborales de la actividad principal*.

Respecto a las variables positivas del ámbito familiar y personal, la variable con un mayor peso fue la misma que el modelo base “*valoración del tiempo laboral y familiar*” con un  $OR=3,019$  versus  $OR_{base}=2,582$ . Este es el coeficiente con mayor peso de todos los modelos. Le sigue el

“bienestar subjetivo” con un  $OR=2,196$  versus  $OR_{base}=1,802$ . Por lo tanto, en las dos variables se produce un desplazamiento hacia la derecha reforzando así una mayor probabilidad con la satisfacción. Se deduce que el dominio familiar/personal sale reforzado en este modelo.

Respecto a las variables positivas del ámbito laboral, sólo aparece la variable “*valoración del tiempo laboral*” siendo esta la tercer en orden con un  $OR=1,937$  versus un  $OR_{base}=1,775$ . También se observa un desplazamiento hacia la derecha, por tanto, un crecimiento en dicha variable contribuye a una mayor probabilidad de la satisfacción. De manera similar al grupo de las MAI con formación universitaria, la única variable del dominio laboral que apareció en el modelo fue también la “*valoración del tiempo laboral*”; y tampoco apareció la variable “*calidad intrínseca*”.

Respecto a las variables negativas, en primera posición apareció el *desplazamiento del hogar al puesto de trabajo*\* con un  $OR=0,214$  versus  $OR_{base}=0,662$  y “la influencia del cambio de empleo” con un  $OR=0,725$  versus un  $OR_{base}=0,759$ . En los dos casos, las variables tuvieron un desplazamiento hacia la izquierda reforzando todavía más una menor probabilidad de satisfacción en caso de crecimiento. Es necesario destacar el cambio que experimenta el Odds Ratio de la variable “*desplazamiento*”, convirtiéndose así en el más pequeño de todos los modelos.

El modelo obtenido para los **hombres no-universitarios con alta intensidad** con las demandas de cuidado presentó 7 determinantes de los 8. La única variable que no quedó incluida fue el *desplazamiento del hogar al puesto de trabajo*\*. Este hecho es significativo, teniendo en cuenta, que en el modelo de hombres universitarios, esta es la que presenta el coeficiente Odds Ratio menor, y por tanto, es la variable que en caso de crecimiento contribuye con más fuerza a una menor probabilidad de satisfacción.

La primera variable positiva del dominio es la “*valoración del tiempo familiar y personal*” con un  $OR=2,555$  versus un  $OR_{base}=2,582$ , sufriendo así un ligero desplazamiento hacia la izquierda. En cambio el “*bienestar subjetivo*” presenta un  $OR=1,821$  versus  $OR_{base}=1,802$  lo que indica que sufre un ligero desplazamiento hacia la derecha.

La variable positiva del dominio laboral “*gestión del tiempo laboral*” con un  $OR=1,791$  versus  $OR_{base}=1,775$  sufre una desplazamiento a la derecha. No hay por tanto, efecto complementario entre el modelo hombre universitario y hombre no-universitario con respecto a esta variable, tal y como sí ocurría con las MAI. La otra variable positiva que aparece en el modelo perteneciente al dominio laboral es la correspondiente a la “*calidad intrínseca*” que experimenta un desplazamiento también hacia la derecha:  $OR=1,640$  versus  $OR_{base}=1,562$ . Estos desplazamientos, pueden explicarse a través del marco coyuntural de crisis. Al tratarse de hombres no universitarios y el fuerte clima de inestabilidad laboral, aquellos que consiguen mantener el empleo, se sientan más satisfecho por simplemente tenerlo. Al mantener la estabilidad laboral, esta se transmite al ámbito familiar y por lo tanto a la conciliación. Por lo tanto, generando una inundación entre dominios.

Respecto a las variables con signo negativo, la más destacada es la *“influencia del cambio de empleo”* que casi no experimenta movimiento:  $OR=0,758$  y  $OR_{base}=0,759$ . Como ya se había comentado en el caso de las mujeres, esta variable pierde fuerza en aquellos perfiles de ocupación acostumbrados a un marco más inestable (contratos temporales, menor cualificación, etc.); de ahí que la variación no sea muy apreciable. El resto de variables negativas tienen valores muy cercanos a 1 y por lo tanto, no aportan valor al modelo.

## b) HAI: La ocupación

El modelo obtenido para los **hombres universitarios con ocupación cualificada** e intensidad alto en demandas de cuidado presentó 7 determinantes de los 9 del modelo base. La variable que no apareció en el modelo fue: *el número de horas laborales de la actividad principal*.

Respecto a las variables positivas del ámbito familiar y personal, la variable con un mayor peso fue la misma que el modelo base *“valoración del tiempo laboral y familiar”* con un  $OR=2,385$  versus  $OR_{base}=2,582$ . El *“bienestar subjetivo”* fue la variable que ocupó la tercera posición del modelo con un  $OR=1,773$  versus  $OR_{base}=1,802$ . Por lo tanto, las dos variables experimentaron un desplazamiento hacia la izquierda provocando un efecto atenuador sobre la probabilidad de la satisfacción. En los hombres con ocupación cualificada el dominio familiar y personal tiene menos peso si se compara con el modelo base.

Respecto a las variables positivas del dominio laboral, se producen efectos contrarios. La *“gestión del tiempo laboral”* se desplaza hacia la derecha ( $OR=2,008$  versus  $OR_{base}=1,775$ ); en cambio la *“calidad intrínseca”* se desplaza hacia la izquierda ( $OR=1,511$  versus  $OR_{base}=1,562$ ). La explicación para la primera variable sería la misma que en el caso de las MAI, tener una mayor capacidad de gestión del tiempo laboral respecto a la flexibilidad, las vacaciones o los permisos para personas con cargas familiares se alinea con sus necesidades. En cambio, el desplazamiento hacia la izquierda de la *“calidad intrínseca”* puede estar relacionado con el marco coyuntural de la crisis. En un entorno complejo, con menores expectativas de carrera profesional, la motivación puede disminuir. También puede hacerlo el grado de control o autonomía si la empresa aplica ciertas medidas de contingencia o disminuye en determinados proyectos o tareas relacionadas con ello (investigación, innovación, etc.)

Respecto a las variables negativas, en este modelo es necesario destacar el efecto de la *influencia del cambio de empleo* ( $OR=0,824$  y  $OR_{base}=0,759$ ) donde se produce un efecto hacia la derecha. Sorprende este desplazamiento en el momento coyuntural y teniendo en cuenta que se trata de un perfil estable de ocupación. Puede que justamente en ese hecho radique la explicación. Los empleos cualificados pueden estar más protegidos con respecto a la crisis por su especialización. Incluso el hecho de encontrar un nuevo empleo que mejore la situación anterior (ambiente, entorno, estabilidad, horario) puede tener un efecto todavía más potenciar de la satisfacción. Es necesario destacar el efecto totalmente contrario detectado en las MAI.

### c) HAI: Sector servicios versus sector industrial

Los modelos obtenidos para los hombres con intensidad alta de cuidados para el sector servicios y el sector industrial son bastante similares. Los dos están formados por 6 variables de las 8 que tiene el modelo base. Las dos variables que no aparecen en el modelo son el *desplazamiento entre el hogar y el puesto de trabajo\** y el *nivel de estrés*.

Respecto a las variables positivas, en el modelo servicios, todas ellas experimentan un desplazamiento hacia la derecha, tanto si pertenecen al mundo laboral como si pertenecen al mundo familiar/personal. En el modelo industrial, todas a excepción de una experimentan también un desplazamiento hacia la derecha. La variable que no mantiene este comportamiento es la *“valoración del tiempo familiar y personal”*.

Justamente es la variable de *“valoración del tiempo familiar y personal”* la variable con más peso en los dos modelos: ( $OR_{servicios}=2,732$ ;  $OR_{industrial}=2,419$  y  $OR_{base}=2,582$ ). La otra variable perteneciente al dominio familiar/personal es el *“bienestar subjetivo”* ( $OR_{servicios}=2,037$ ;  $OR_{industrial}=1,929$  y  $OR_{base}=1,802$ ). Mientras que en el sector servicios se ve claramente que la valoración del tiempo familiar y personal toma más relevancia, en el sector industrial no sucede debido al efecto contrario entre las dos variables. Resulta realmente curioso este efecto teniendo en cuenta que el sector industrial tiene una mayor rigidez de horarios que el sector servicios.

El resto de variables positivas del mundo laboral, de uno y otro sector, presentaron desplazamiento hacia la derecha: *“gestión del tiempo laboral”* ( $OR_{servicios}=1,850$ ;  $OR_{industrial}=1,846$  y  $OR_{base}=1,775$ ); *“calidad intrínseca”* ( $OR_{servicios}=1,614$ ;  $OR_{industrial}=1,782$  y  $OR_{base}=1,562$ ). Por lo tanto, el dominio laboral tiene una mayor contribución a la probabilidad de la satisfacción con la conciliación.

Respecto a las variables negativas, la variable a destacar es la *“influencia de cambio de empleo”* con  $OR_{servicios}=0,728$ ;  $OR_{industrial}=0,572$  y  $OR_{base}=0,759$ ; donde en ambos sectores se produce un desplazamiento hacia la izquierda. De hecho, el Odds Ratio del sector industrial es el que presenta el valor más pequeño de todos los 7 modelos para HAI. Este hecho se puede explicar a través del marco de la crisis, donde el sector industrial era uno de los más castigados, y por tanto la visión de cambio de empleo no daba muestras de seguridad. También es necesario destacar que la indemnización por despido va ligada a la antigüedad, por lo tanto, esa pérdida de *“pasivo laboral”* por el cambio de empleo puede ser uno de los causantes de la menor probabilidad de satisfacción.

## 2.4. Modelo HBI

### 2.4.1 HBI: Análisis factorial

El grupo HBI estaba compuesto por los *hombres con intensidad de cuidados baja* porque no tenían hijos menores de 14 años de él o de su pareja en el hogar familiar, ni tampoco personas dependientes a cargo. El grupo estaba formado por 2616 hombres de los cuales 1397 declararon estar insatisfechos con su conciliación y 1219 afirmaron sí estarlo.

Para el análisis factorial se siguió la misma técnica descrita en los grupos de mujeres (Véase apartado 2.1 para más detalle). Fueron 13 las variables que generaron un mejor análisis factorial (ver tabla VI.20). Las variables de tipo socio-demográficas no entraron en el resultado final. Todas las variables que entraron en el estudio fueron variables de satisfacción o de valoración (influencia de una característica sobre la toma de una decisión). Las variables relacionadas con la satisfacción fueron: *la satisfacción con el trabajo\** (v27), *con la jornada laboral* (v28b), *con la flexibilidad de los horarios* (v28c), *con el tiempo de descanso* (v28d), *con las vacaciones y permisos* (v28e), *con la actividad desarrollada* (v28h), *con el desarrollo personal alcanzado en el ámbito laboral* (v28r) y *con el nivel de motivación* (v28s). Finalmente, las variables relacionadas con la valoración fueron: *la influencia de la mejora del horario en la decisión de cambio de trabajo\** (v32b), así como también *la mejora del ambiente* (v32c), *la mejora del entorno* (v32d), *el aumento de la estabilidad* (v32e) y *el cambio de actividad laboral* (v32f). Los descriptivos de las variables (rango, valor mínimo, valor máximo, media, desviación típica, índice de asimetría y de curtosis) pueden consultarse en la tabla AIII.28 del Anexo III.

En la anexo III tabla AIII.29 pueden consultarse los índices de correlación entre las variables significativas a  $p=0,000$  y  $p<0,005$ . De las 78 posibles combinaciones de correlación entre las variables, 76 obtuvieron correlación con  $p\text{-valor}=0,000$ ; y 1 para  $p\text{-valor}<0,05$ ; en total 77 casillas de un total de 78 lo que constituye un 98,70% de toda la matriz de correlación. Ningún valor de la matriz de correlaciones fuera de la diagonal principal tuvo valor 0; y el determinante de la matriz obtuvo un valor de 0,000.

La medida de adecuación de la muestra KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) obtuvo un valor de 0,864 superando el valor de corte que se había establecido en 0,6. La prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa a 0,000; por lo tanto, se pudo rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observada era en realidad la matriz identidad, y por lo tanto, el modelo factorial se aceptó. (Véase tabla VI.20)

<b>Tabla VI.20: Comunalidades y Matriz de componentes rotados para el grupo HBI</b>					
		<b>Varianza explicada</b>	<b>Factor 1:</b>	<b>Factor 2:</b>	<b>Factor 5:</b>
			26,178%	22,369%	19,900%
<b>Variables</b>		<b>Comunalidades</b>	<b>Influencia en cambio de empleo</b>	<b>Calidad intrínseca</b>	<b>Gestión tiempo laboral</b>
<b>V27</b>	Satisfacción en el trabajo* actual (ST* o SL)	0,707	-0,142	<b>0,733</b>	0,387
<b>V28b</b>	Satisfacción con la jornada laboral	0,669	-0,090	0,255	<b>0,772</b>
<b>V28c</b>	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	0,588	-0,004	0,167	<b>0,748</b>
<b>V28d</b>	Satisfacción con el tiempo de descanso	0,681	-0,081	0,189	<b>0,799</b>
<b>V28e</b>	Satisfacción con vacaciones y permisos	0,521	-0,095	0,222	<b>0,680</b>
<b>V28h</b>	Satisfacción con la actividad desarrollada	0,805	-0,089	<b>0,867</b>	0,216
<b>V28r</b>	Satisfacción con su desarrollo personal	0,799	-0,101	<b>0,866</b>	0,194
<b>V28s</b>	Satisfacción con el nivel de motivación	0,681	-0,082	<b>0,793</b>	0,212
<b>V32b</b>	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo*	0,648	<b>0,779</b>	-0,019	-0,203
<b>V32c</b>	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	0,779	<b>0,880</b>	-0,066	0,021
<b>V32d</b>	Influencia de la mejora del entorno de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	0,825	<b>0,905</b>	-0,076	-0,028
<b>V32e</b>	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	0,656	<b>0,803</b>	-0,052	-0,088
<b>V32f</b>	Influencia del cambio de actividad de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	0,540	<b>0,700</b>	-0,221	-0,033

KMO: 0,864  
 Prueba de Barlett:  
     Chi-cuadrado: 17887,254  
     gl: 78  
     sig. 0,000

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.  
 La rotación ha convergido en 5 iteraciones.  
 Todas las variables tenían N=2616

Varianza total explicada: 68,448%

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

Todas las nominalidades fueron mayores de 0,5. La variable con menor valor fue la correspondiente a la *satisfacción con vacaciones y permisos* (v28e) con un 0,521. La variable que obtuvo un valor mayor fue la *influencia de mejora del entorno de trabajo\* en la decisión de cambio de trabajo\** (v32d) con un 0,825. (Véase tabla VI.20)

El método usado en la fase de “extracción” fue el de “componentes principales” cuyos factores obtenidos corresponden a los autovectores de la matriz de correlaciones no-escalados. El valor de la varianza total explicada fue de un 68,448% a través de tres únicos factores. Se usó el método de rotación ortogonal VARIMAX que permite minimizar el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor y que permite una mejor identificación del factor. El factor 1 cuyo autovalor obtenido fue 3,403 explicó un 26,178% de la varianza del grupo y se denominó “*influencia del cambio de empleo*” dado que las variables que saturaron fueron: *influencia en la mejora del entorno* (0,905); *influencia en la mejora del ambiente* (0,880); *influencia en el aumento de la estabilidad* (0,803); *influencia en la mejora del horario* (0,779) e *influencia del cambio de actividad laboral* (0,700). El factor 2 cuyo con autovalor 2,908 explicó un 22,369% de la varianza del grupo, y se denominó “*calidad intrínseca*” dado que las variables que saturaron fueron: *la satisfacción con la actividad desarrollada* (0,867); *la satisfacción en el desarrollo personal* (0,866); *la satisfacción con el nivel de motivación* (0,793) y *la satisfacción actual del trabajo* (0,733). El factor 3 con autovalor 2,587 explicó el 19,900% de la varianza del grupo a través de las variables: *satisfacción con el tiempo de descanso* (0,799); *con la jornada laboral* (0,772); *con la flexibilidad de horarios* (0,748); *con las vacaciones y permisos* (0,680) y; por eso se lo denominó “*gestión del tiempo laboral*”. (Véase tabla VI.20)

#### 2.4.2 HBI: Regresión logística

Para la realización de la regresión logística, se partió de los factoriales obtenidos, y posteriormente se fueron añadiendo y sustrayendo el resto de variables que no habían participado en el factorial para complementar y obtener la mejor expresión posible. Se utilizó el método de Wald hacia adelante dado que facilitaba la comprensión de la adición y sustracción de las variables de la expresión buscada. Finalmente, la mejor regresión obtenida para modelizar la satisfacción de los *hombres con demandas bajas de cuidado* estuvo formada por los tres factores obtenidos en el análisis factorial anterior junto con el *nivel de estrés* (v29a), *la satisfacción de la vida personal* (v73c) y *la satisfacción con la vivienda* (v73d).

Se comprobó que no hubiera efecto de colinealidad a través del estadístico de Durbin-Watson y de los FIV. El valor de Durbin-Watson obtenido fue de 1,96 (al estar entre 1,5 y 2,5 se aceptó la hipótesis de independencia entre las variables); y todos los FIV fueron menores de 10: (el menor fue de 1,049 para el nivel de estrés (v29a) y el mayor de 1,623 para la satisfacción con la vida personal (v73c). (Véase Anexo III, AIII.30)



Tabla VI.21 Resultados de la regresión logística para HBI								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1 Influencia en cambio de empleo</b>	-0,163	0,045	12,951	1	0,000	0,849	0,777	0,928
<b>Factor 2 Calidad intrínseca</b>	0,251	0,051	24,635	1	0,000	1,285	1,164	1,419
<b>Factor 3 Gestión tiempo laboral</b>	0,600	0,051	140,565	1	0,000	1,822	1,650	2,012
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-0,066	0,015	18,630	1	0,000	0,936	0,909	0,965
<b>Satisfacción vida personal (V73c)</b>	0,294	0,035	68,592	1	0,000	1,341	1,251	1,438
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	0,178	0,034	27,375	1	0,000	1,195	1,118	1,278
<b>Constante</b>	-3,406	0,299	129,418	1	0,000	0,033		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,211 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,281 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 9,405 con p-valor=0,309 N=1693								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

Las variables de la regresión que obtuvieron coeficientes  $\beta$  positivos ordenados de mayor a menor fueron: *valoración del tiempo familiar y personal* ( $\beta=0,600$ ;  $p=0,000$ ); *el dominio familiar y personal* ( $\beta=0,251$ ;  $p=0,000$ ); *satisfacción con la vida personal* ( $\beta=0,294$ ;  $p=0,000$ ) y *satisfacción con la vivienda* ( $\beta=0,178$ ;  $p=0,000$ ). Las variables de la regresión que obtuvieron coeficientes  $\beta$  negativos ordenados de mayor a menor fueron: *el nivel de estrés* ( $\beta=-0,066$ ;  $p=0,000$ ) y *el cambio de empleo* ( $\beta=-0,163$ ;  $p=0,000$ ). (Véase tabla VI.21)

El modelo obtenido se dio por válido dado que el valor de R<sup>2</sup> de Cox y Snell presentó un valor de 0,211 (superando ligeramente el 20%) y el valor de R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 0,281 (superando el 25%). Respecto a la prueba de Hosmer y Lemeshow se obtuvo un valor Chi-cuadrado de 9,405 con un p-valor=0,309; por lo tanto, al ser mayor de 0,05 no hubo motivos que pusieran en duda que los resultados predichos fueran diferentes de los observados. (Véase tabla VI.21)

Respecto al nivel predictivo del modelo; de los 1397 casos de hombres insatisfechos, 1028 los clasificó de manera correcta constituyendo un 73,60% de *“hombres insatisfechos con su conciliación”* bien clasificados. De los 1219 casos de hombres satisfechos, 808 los clasificó de manera correcta constituyendo un 66,30% de acierto entre *“hombres satisfechos con su conciliación”*. En términos globales, el modelo predijo de manera correcta al 70,20% de los hombres del grupo HBI. (Véase tabla VI.22)

Tabla VI.22 Tabla de pronóstico para HBI según la regresión logística obtenida				
		Pronosticado		
HOMBRE		Insatisfecho	Satisfecho	Porcentaje Correcto
Observado	Insatisfecho	1028	369	73,60%
	Satisfecho	411	808	66,30%
(N=2616)		Porcentaje Global		70,20%

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 2.4.3 HBI: Los determinantes de la SCVLF\_DM

La satisfacción con la conciliación para los *hombres con intensidad baja de demandas de cuidado* del mercado laboral español en el año 2010 se explica a través de seis variables. Cuatro fueron las variables que al crecer provocaban un aumento de la probabilidad de la satisfacción. Y dos fueron las variables que al crecer provocaban una disminución de la probabilidad de la satisfacción.

Respecto al bloque de las variables con signo positivo, la variable que aporta más información al modelo es "*gestión del tiempo laboral*" ( $\beta=0,600$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,822$ ). El segundo lugar lo ocupó la variable *satisfacción con la vida personal* (SVP) ( $\beta=0,294$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,341$ ); en tercer, la "*calidad intrínseca*" ( $\beta=0,251$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,285$ ); y en cuarto y último lugar, la satisfacción con la vivienda ( $\beta=0,178$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=1,195$ ). Esta última variable, es la variable positiva que aportaba menor información al modelo, aún y así, su OR era casi del 1,2. Se observa que el dominio laboral está representado por dos variables, el dominio personal por una y el dominio familiar también por una. Como ya se comentó con el grupo de MBI, la satisfacción con la vivienda puede interpretarse como una variable familiar si varios individuos del hogar contribuyen a ella. En el caso que solo contribuya el entrevistado, esta variable pasaría al dominio personal.

Respecto a las variables con signo negativo ambos correspondieron al dominio laboral: "*la influencia en el cambio de empleo*" ( $\beta=-0,163$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=0,849$ ) y el *nivel de estrés* ( $\beta=-0,066$ ;  $p=0,000$  y un  $OR=0,936$ ). Una vez más, el modelo contiene una variable con poca información dado que su valor de Odds Ratio es cercano a 1 al encontrarse por encima del 0,9. Como en las ocasiones anteriores, la variable se decide mantener dado que mejora el nivel predictivo del modelo.

La primera diferencia que se observa entre los hombres con intensidad de demandas de cuidado alta y baja es la recuperación del dominio personal en los del tipo intensidad baja. Por otro lado, el dominio familiar queda bastante pobre, solo está representado por la satisfacción con la vivienda, y esta puede pasar a formar parte del dominio familiar. Aún y así, es destacable su segregación.

#### 2.4.4 HBI: Efectos de la sociedad del conocimiento

Tras obtener la mejor regresión para el grupo completo de *hombres de baja intensidad* (N=2616), se procedió a repetir las regresiones a través de las tres variables de control dicotómicas relacionadas con la sociedad del conocimiento. Obteniendo así los seis nuevos modelos. (Véase tabla VI.23)

Cómo se puede observar en la tabla VI.23, los modelos con un mayor número de casos fueron: *formación no-universitaria* (N=2030), *actividad servicios* (N=1515), *ocupación no-cualificada* (N=1326) y *ocupación cualificada* (N=1290). No hubo ningún subgrupo con un número de casos menor a 400, todo superaron los 550: *actividad industrial* (N=509) y *formación universitaria* (N=586). Todos los modelos presentaron un porcentaje global de predicción mayor al 67,00%, siendo el menor el correspondiente a *ocupaciones cualificadas* con un 67,50% y el mayor el correspondiente a *actividad industrial* con un 72,50%. En todos ellos la mejor predicción fue para los hombres insatisfechos con valores entre el 71,90% y el 77,90%; mientras que los hombres insatisfechos presentaron valores de pronóstico peores (entre el 66,30% y el 71,50%). La  $R^2$  de Nagelkerke osciló entre el 23% y el 33% obteniendo en el peor caso un valor 0,234 y en el mejor un 0,334. La significación para la prueba de Hosmer-Lemeshow fue siempre mayor a 0,05. El mejor resultado se obtuvo en el modelo de *formación universitaria* con un valor de 1,359;  $p=0,995$ . Pero se es consciente que en algunos casos los valores fueron muy bajos como por ejemplo el de la actividad industrial con un valor de 11,395;  $p=0,180$ . Aún y así, al superar el  $p=0,05$ ; los modelos se dieron por válidos.

Tabla VI.23 Comparativa de regresiones para HBI en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento							
		Formación universitaria sí	Formación universitaria no	Ocupación cualificada	Ocupación no-cualificada	Actividad servicios	Actividad industrial
<b>N total</b>	2616	586	2030	1290	1326	1515	509
<b>N hombres insatisfechos</b>	1397	313	1084	663	734	810	263
<b>N hombres satisfechos</b>	1219	273	946	627	592	705	243
<b>% insatisfechos pronosticado</b>	73,60%	71,90%	75,50%	68,50%	77,90%	74,20%	73,40%
<b>% satisfechos pronosticado</b>	66,30%	66,30%	67,40%	66,50%	66,70%	65,80%	71,50%
<b>% total pronosticado</b>	70,20%	69,30%	71,70%	67,50%	72,90%	70,30%	72,50%
<b>R<sup>2</sup> de Cox</b>	0,211	0,215	0,216	0,176	0,250	0,216	0,238
<b>R<sup>2</sup> de Nagelkerke</b>	0,281	0,297	0,289	0,234	0,334	0,288	0,318
<b>Hosmer y Lemeshow</b>	9,405	1,359	10,265	12,274	7,006	9,640	11,395
<b>Sig.</b>	p=0,309	p=0,995	p=0,247	p=0,139	p=0,536	p=0,291	p=0,180
<b>Resultado de regresiones</b>							
<b>Influencia en cambio de empleo</b>	<b><math>\beta_1=-0,163</math></b> p=0,000	N/A	<b><math>\beta_1=-0,186</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_1=-0,148</math></b> p=0,019	<b><math>\beta_1=-0,198</math></b> p=0,003	N/A	<b><math>\beta_1=-0,364</math></b> p=0,001
<b>Calidad intrínseca</b>	$\beta_2=0,251$ p=0,000	$\beta_2=0,299$ p=0,007	$\beta_2=0,251$ p=0,000	$\beta_2=0,165$ p=0,020	$\beta_2=0,324$ p=0,000	$\beta_2=0,245$ p=0,000	$\beta_2=0,490$ p=0,000
<b>Gestión tiempo laboral</b>	$\beta_3=0,600$ p=0,000	$\beta_3=0,649$ p=0,000	$\beta_3=0,601$ p=0,000	$\beta_3=0,638$ p=0,000	$\beta_3=0,564$ p=0,000	$\beta_3=0,584$ p=0,000	$\beta_3=0,742$ p=0,000
<b>Nivel de de estrés (V29a)</b>	<b><math>\beta_4=-0,066</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_4=-0,167</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_4=-0,041</math></b> p=0,016	N/A	<b><math>\beta_4=-0,102</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_4=-0,108</math></b> p=0,000	N/A
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	$\beta_5=0,294$ p=0,000	$\beta_5=0,461$ p=0,000	$\beta_5=0,270$ p=0,000	$\beta_5=0,260$ p=0,000	$\beta_5=0,352$ p=0,000	$\beta_5=0,342$ p=0,000	$\beta_5=0,397$ p=0,000
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	$\beta_6=0,178$ p=0,000	N/A	$\beta_6=0,205$ p=0,000	$\beta_6=0,156$ p=0,001	$\beta_6=0,187$ p=0,000	$\beta_6=0,149$ p=0,000	(1)
<b>Constante</b>	<b><math>\beta_0=-3,406</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-2,870</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-3,508</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-3,260</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-3,786</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-3,342</math></b> p=0,000	<b><math>\beta_0=-3,142</math></b> p=0,000

En negrita s resaltan los coeficientes con valor negativo.

N/A: el factor o la variable no ha entrado en la regresión

(1): factor se elimina de la regresión dado que su significación era mayor de 0,05

Para poder comparar el efecto de las variables de control sobre los distintos modelos se recurrió al parámetro  $\exp(\beta)$  o también denominado Odds Ratio (OR) igual que en el estudio de los grupos anteriores. (Véase tabla VI.24)

Tabla VI.24 $\exp(\beta)$ para cada subgrupo de HBI y efecto en la satisfacción con la conciliación													
	HBI Base	Universitario		No-univ.		Ocu. Cualf.		Ocu. No-Caulf.		Servicios		Industrial	
<b>Influencia del cambio de empleo**</b>	<b>0,849</b> <b>(-1º)</b>	N/A	-	0,830 (-1º)	←▼	<b>0,863</b> <b>(-1º)</b>	→▲	0,820 (-1º)	←▼	N/A	-	0,695 (-1º)	←▼
<b>Calidad intrínseca</b>	<b>1,285</b> <b>(3º)</b>	1,349 (3º)	→▲	1,285 (3º)	=	<b>1,179</b> <b>(3º)</b>	←▼	1,382 (3º)	→▲	<b>1,278</b> <b>(3º)</b>	←▼	1,632 (2º)	→▲
<b>Gestión tiempo laboral</b>	<b>1,822</b> <b>(1º)</b>	1,913 (1º)	→▲	1,825 (1º)	→▲	1,892 (1º)	→▲	<b>1,758</b> <b>(1º)</b>	←▼	<b>1,794</b> <b>(1º)</b>	←▼	2,100 (1º)	→▲
<b>Nivel de de estrés (V29a)**</b>	<b>0,936</b> <b>(-2º)</b>	0,846 (-1º)	←▼	<b>0,960</b> <b>(-2º)</b>	→▲	N/A	-	0,903 (-2º)	←▼	0,897 (-1º)	←▼	N/A	-
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	<b>1,341</b> <b>(2º)</b>	1,585 (2º)	→▲	1,390 (2º)	→▲	<b>1,297</b> <b>(2º)</b>	←▼	1,421 (2º)	→▲	1,408 (2º)	→▲	1,487 (3º)	→▲
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	<b>1,195</b> <b>(4º)</b>	N/A	-	1,227 (4º)	→▲	<b>1,168</b> <b>(4º)</b>	←▼	1,205 (4º)	→▲	<b>1,160</b> <b>(4º)</b>	←▼	N/A	-
<b>Constante**</b>	<b>0,033</b>	0,057	→▲	0,030	←▼	0,038	→▲	0,023	←▼	0,035	→▲	0,043	→▲

**LEYENDA**

\*\* Variables cuyo coeficiente  $\beta$  es negativo (valor de  $\exp(\beta) < 1$ )

(nº) Orden que ocupa el coeficiente en la expresión

→▲ El OR se desplaza a la derecha, hacia más satisfacción

←▼ El OR se desplaza a la izquierda, hacia menos satisfacción

Sombreado En un coeficiente con b negativo, si el valor de OR se desplaza a la derecha

Subrayado En un coeficiente con b positivo, si el valor de OR se desplaza a la izquierda

N/A No aplica

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### a) HBI: La formación

El modelo obtenido en los **hombres con formación universitaria** fue más simple que el modelo base. En este caso sólo fueron cuatro las variables que contribuyeron a determinar la satisfacción. La *“influencia en el cambio de empleo”* y la *satisfacción con la vivienda* no aparecieron en el modelo.

Respecto a las variables con signo positivo, la *“gestión del tiempo laboral”* continuó siendo la variable con más peso (OR=1,913 versus un  $OR_{base}=1,822$ ) después que se desplazara todavía más hacia la derecha. En segundo lugar, la SVP (OR=1,585 versus  $OR_{base}=1,341$ ) y en tercer lugar, la *“calidad intrínseca”* (OR=1,349 versus  $OR_{base}=1,285$ ). Por lo tanto, se mantuvo el

orden con respecto al modelo base, y además todas las variables potenciaron una mayor probabilidad de satisfacción.

Respecto a las variables de signo negativo, solo el *nivel de estrés* proporcionó información al modelo. Además, su  $OR=0,846$  versus su  $OR_{base}=0,936$ , hizo que esta variable sí proporcionara más información en este modelo.

El general, en el modelo obtenido para los hombres HBI con formación universitaria se observa una mayor contribución del dominio personal, el dominio “familiar” desaparece y los efectos del dominio laboral se intensifican: los positivos contribuyen a una mayor probabilidad de satisfacción y los negativos contribuyen a una menor probabilidad de satisfacción.

El modelo obtenido en los **hombres con formación no-universitaria** estuvo formado por todas las variables del modelo base.

Respecto a las variables con signo positivo, el orden de las variables fue el mismo que el modelo base. Todas las variables presentaron un movimiento hacia la derecha excepto una que no experimentó movimiento: “*gestión del tiempo laboral*” ( $OR=1,825$  versus un  $OR_{base}=1,822$ ); SVP ( $OR=1,390$  versus  $OR_{base}=1,341$ ) y “*calidad intrínseca*” ( $OR=1,285$  versus  $OR_{base}=1,285$ ). Por lo tanto, la contribución de las variables positivas se potencia pero con valores menores que los obtenidos para los hombres universitarios.

La variable del dominio familiar en este caso sí aparece y también experimenta un desplazamiento hacia la derecha: ( $OR=1,227$  versus  $OR_{base}=1,195$ ).

Con respecto a las variables de signo negativo, los comportamientos son un poco distintos. Mientras que la “*influencia del cambio de empleo*” experimenta un desplazamiento hacia la izquierda el “*nivel de estrés*” lo hace hacia la derecha, y casi no aporta información al modelo. Es interesante remarcar este resultado. En los hombre universitarios, el *nivel de estrés* si forma parte del modelo, podría interpretarse como una consecuencia de un trabajo\* cognitivo. En cambio en los hombres universitarios, esta variable con Odds Ratio cercano a 1, pierde su sentido. Pero es la variable “*influencia del cambio de empleo*” que ya se ha comentado anteriormente la que entra en el modelo. Por lo tanto, se produce un efecto dual entre los modelos y sus variables negativas.

## **b) HBI: La ocupación**

El modelo obtenido en los **hombres con ocupación cualificada** estuvo formado por todas las variables del modelo base a excepción de una: *el nivel de estrés*.

Respecto a las variables con signo positivo, la “*gestión del tiempo laboral*” continuó siendo la variable con más peso ( $OR=1,892$  versus un  $OR_{base}=1,822$ ). En segundo lugar, la SVP

(OR=1,297 versus  $OR_{base}=1,341$ ). En tercer lugar, “*calidad intrínseca*” (OR=1,179 versus  $OR_{base}=1,285$ ). Y por último, la *satisfacción con la vivienda* (OR=1,168 versus  $OR_{base}=1,195$ ).

Se observa por tanto, que las variables correspondientes al dominio familiar y personal sufren un desplazamiento hacia la izquierda. En cambio, el dominio laboral, tiene efectos contradictorios. Mientras que la “*gestión del tiempo laboral*” contribuye en mayor parte a la probabilidad de la satisfacción, no ocurre lo mismo con la “*calidad intrínseca*”. Este hecho puede ser interpretado por la crisis. Mientras que la motivación y el grado de autonomía pueden hacer una menor contribución, debido a las dificultades; la capacidad de gestionarse el tiempo puede ser el efecto de compensación.

Es necesario resaltar, como en la MBI el efecto sobre la “*gestión del tiempo*” es contrario. Esto podría interpretarse como un efecto distinto de la crisis en función del género. Los hombres con baja intensidad podrían ser más conscientes de los efectos de la crisis en sus carreras profesionales y por lo tanto, optarían por buscar alternativas, aplicando así la teoría de la compensación. En cambio las mujeres con baja intensidad, no realizarían esa compensación y simplemente demostrarían su descontento a través de un efecto atenuador. Puede que el reloj biológico de la mujer influya si siente la presión por alcanzar una determinada posición laboral antes de abordar la fase de la maternidad. O puede que las mujeres, aún no hayan interiorizado lo suficiente que la carrera profesional es una carrera de fondo en lugar de un sprint.

Respecto a la variable de signo negativo, la “*influencia del cambio del empleo*”, tuvo un desplazamiento hacia la derecha: (OR=0,863 versus  $OR_{base}=0,849$ ). En este caso, también existe un efecto dual entre la MBI y los HBI con ocupación cualificada. Mientras que en la mujer se produce un efecto atenuador, en el hombre este efecto no se da, sino justo lo contrario. De hecho el hombre con baja intensidad, experimenta el mismo efecto que el hombre de alta intensidad. Y la mujer de alta intensidad, experimenta el mismo efecto que la mujer de alta intensidad (siempre dentro del modelo de ocupación cualificada).

El modelo obtenido en los **hombres con ocupación no-cualificada** estuvo formado por todas las variables del modelo base.

Respecto a las variables con signo positivo, la “*gestión del tiempo laboral*” continuó siendo la variable con más peso (OR=1,758 versus un  $OR_{base}=1,822$ ). En segundo lugar, la SVP (OR=1,421 versus  $OR_{base}=1,341$ ). En tercer lugar, “*calidad intrínseca*” (OR=1,382 versus  $OR_{base}=1,285$ ). Y por último, la *satisfacción con la vivienda* (OR=1,205 versus  $OR_{base}=1,195$ ).

Las variables del dominio familiar y personal sufren un desplazamiento hacia la derecha. En cambio las variables del dominio laboral experimentan un efecto contrario entre sí, y dual con respecto a los HBI con ocupación cualificada. La “*gestión del tiempo laboral*” no tiene un efecto potenciador, sino atenuador; mientras que la “*calidad intrínseca*” sí tiene un efecto potenciador. La explicación podría derivarse por la propia característica de la ocupación no-cualificada. Si el

entrevistado percibe un mayor grado de motivación y autonomía, este es tenido más en cuenta potenciando su efecto. Es difícil explicar como la mayor gestión del tiempo laboral se percibe de manera atenuadora. Aún y así, hay que ser consciente que uno de las variables es la “flexibilidad”, este parámetro, como se ha comentado en el marco teórico puede ser un arma de doble filo. Mientras que la flexibilidad en ocupaciones cualificadas puede estar asociada a la gestión del tiempo por parte del empleado; en ocupaciones no-cualificadas puede estar asociada a la gestión del tiempo por parte de la empresa.

### c) HBI: Sector servicios versus sector industrial

El modelo obtenido en los **hombres del sector servicios** estuvo formado por todas las variables del modelo base a excepción de una: *la influencia del cambio de empleo*.

Respecto a las variables con signo positivo, la “*gestión del tiempo laboral*” continuó siendo la variable con más peso (OR=1,794 versus un  $OR_{base}=1,822$ ). En segundo lugar, la SVP (OR=1,408 versus  $OR_{base}=1,341$ ). En tercer lugar, “*calidad intrínseca*” (OR=1,278 versus  $OR_{base}=1,285$ ). Y por último, la *satisfacción con la vivienda* (OR=1,160 versus  $OR_{base}=1,195$ ).

Respecto a la variable negativa, el *nivel de estrés* presenta un desplazamiento hacia la izquierda contribuyendo con más información al modelo (OR=0,897 versus un  $OR_{base}=0,936$ ).

A modo resumen, el dominio personal sufre un desplazamiento hacia la derecha, y el dominio laboral y familiar hacia la izquierda.

El modelo obtenido en los **hombres del sector industrial** estuvo formado por todas las variables del modelo base a excepción de dos: *la satisfacción con la vivienda y el nivel de estrés*.

Respecto a las variables con signo positivo, la “*gestión del tiempo laboral*” continuó siendo la variable con más peso (OR=2,100 versus un  $OR_{base}=1,822$ ) siendo ésta la que presenta el coeficiente mayor de todos los modelos HBI. En segundo lugar, la SVP (OR=1,487 versus  $OR_{base}=1,341$ ). Y en tercer lugar, “*calidad intrínseca*” (OR=1,632 versus  $OR_{base}=1,285$ ).

Respecto a la variable negativa, la “*influencia en el cambio de empleo*” y obtiene el valor de Odds Ratio menor de todos los modelos HBI (OR=0,695 versus un  $OR_{base}=0,849$ ). Su explicación residiría en la misma que se ha indicado, debido a la propia situación de crisis que incrementan los efectos negativos de esta variable.

Los efectos potenciadores del sector industrial podrían explicarse una vez más como un efecto de compensación por mantener el puesto de trabajo\* en un momento de crisis. Por el contrario, los efectos atenuadores en el sector servicios (ya que se produce una dualidad) podrían residir en el empeoramiento de las condiciones de dicho sector. El sector industrial puede considerarse como un sector amenazado por el nuevo modelo de la sociedad del conocimiento,



por lo tanto, el hecho de conservarlo o incluso pequeñas mejoras que se introduzcan pueden tener en el empleado un efecto potenciador de la satisfacción. Por el contrario, el sector servicios es el sector en auge. Aún y así, está acompañado de una polarización de los perfiles y un incremento de la flexibilidad marcada por las empresas y los mercados, lo que puede provocar un efecto atenuador de la satisfacción.

Lamentablemente, no se puede hacer una comparativa con los datos de los modelos obtenidos en las MBI dado que, como ya se indicó, dichos modelos resultaron no ser buenos.

## **2.5 El efecto de los determinantes y la sociedad del conocimiento sobre la SCVLF\_DM**

Una de las primeras conclusiones obtenidas al revisar los distintos modelos obtenidos en los cuatro grupos de estudio, es que los determinantes son mayoritariamente los mismos. Existen pequeñas diferencias, debidas sobre todo a la confección de los factoriales. Justamente, estas diferencias se han tomado como una caracterización del propio grupo de estudio. El signo de los coeficientes de las variables independientes siempre es el mismo en los cuatro casos, y pese a fijar las distintas variables moderadoras, éste nunca cambia. Las principales diferencias residen en el valor de los coeficientes, por lo tanto en el orden dentro del modelo. Una parte pequeña de los determinantes obtenidos son exclusivos del grupo de estudio; y en algunos casos aportan poca información al modelo dado que su coeficiente de Odds Ratio tiene un valor cercano al 1 en  $\pm 10\%$ . Como se ha indicado a largo de la investigación, el mantener dichos determinantes minoritarios respondía a la necesidad de mejorar los porcentajes de los modelos de predicción.

En la tabla VI.25 se encuentran todos los coeficientes de los cuatro modelos base así como el orden que ocupan los determinantes dentro de los modelos.

Tabla VI.25 Determinantes de la SCVLF\_DM para cada grupo de estudio y su equivalencia entre ellos. Se indica además el orden

MAI Base		MBI base		HAI Base		HBI Base	
Bienestar subjetivo	1,574 (1º)	Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)	1,250 (5º)	Bienestar subjetivo	1,802 (2º)	Satisfacción vida personal (v73c)	1,341 (2º)
Calidad intrínseca	1,431 (2º)	Calidad intrínseca	1,393 (2º)	Calidad intrínseca	1,562 (4º)	Calidad intrínseca	1,285 (3º)
Gestión del tiempo laboral	1,396 (3º)	Gestión del tiempo laboral	1,512 (1º)	Gestión del tiempo laboral	1,775 (3º)	Gestión del tiempo laboral	1,822 (1º)
Satisf. Tiempo dedicado a los hijos (v82a)	1,376 (4º)	N/A	-	Valoración tiempo familiar y personal	2,582 (1º)	N/A	-
Satisf. Tiempo vida personal (V82c)	1,156 (5º)	Satisfacción tiempo vida personal (StVP) (V82c)	1,335 (3º)	N/A	-	N/A	-
N/A	-	Valoración económica y de vivienda	1,313 (4º)	N/A	-	Satisfacción vivienda (v73d)	1,195 (4º)
N/A	-	Conocimiento actividad sindical (V48)	1,037 (6º)	N/A	-	N/A	-
N/A	-	Nivel de esfuerzo físico (V29c)	1,036 (7º)	N/A	-	N/A	-
N/A	-	N/A	-	Constante	5,583	N/A	-
Trabajo remunerado y tamaño del centro laboral**	0,733 (-1º)	Trabajo remunerado**	0,753 (-1º)	Nº de horas laborales actividad principal(v59rcd)**	0,982 (4º)	N/A	-
Influencia del cambio de empleo **	0,776 (-2º)	Influencia cambio de empleo**	0,778 (-2º)	Influencia en cambio de empleo**	0,759 (-2º)	Influencia del cambio de empleo**	0,849 (-1º)
Deseo Conciliador**	0,853 (-3º)	N/A	-	Nivel de de estrés (V29a)**	0,956 (-3º)	Nivel de de estrés (V29a)**	0,936 (-2º)
N/A	-	N/A	-	Desplazamiento del hogar a la actividad laboral (V36rcd)**	0,662 (-1º)	N/A	-
Constante**	0,111	Constante**	0,044	N/A	-	Constante**	0,033

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

El determinante que ocupa la primera posición en el perfil de MAI es el denominado “*bienestar subjetivo*”. El “*bienestar subjetivo*” es para algunos autores un sinónimo de la satisfacción, aunque en los últimos años ha ido ganando peso la idea de que el bienestar subjetivo tiene un componente más cognitivo que la satisfacción. El factor está formado básicamente por la asociación de diferentes satisfacciones en diversos ámbitos de la vida. Es justamente, esa asociación que ha hecho el individuo y no otra, el motivo principal por el cual se decidió que quedaba justificado el uso del término en este caso. Resulta curioso cómo este constructo solamente aparece en los perfiles de alta intensidad, mientras que en los de baja intensidad aparece únicamente la variable SVP. Las personas con intensidad alta de cuidados realizan una elaboración más compleja, con más variables; que las personas con intensidad baja de cuidados. Además, es necesario notar, como en la MBI este determinante cae hasta la quinta posición mientras que en los grupos de alta intensidad ocupa la segunda.

La “*calidad intrínseca*” entre los dos grupos de las mujeres ocupa una segunda posición, aunque en las mujeres de baja intensidad su coeficiente es menor. En los hombres sus posiciones son un poco más modestas, aunque en el caso de los HAI su coeficiente es el mayor de los cuatro grupos; mientras que en el grupo de los HBI su coeficiente es el menor. El componente motivacional de la variable (Díaz-Chao et al. 2015) no aparece en las mujeres, pero sí en los hombres. Este hecho hace reflexionar sobre la construcción de los índices con o sin perspectiva de género y como la literatura habitualmente establece la referencia en lo masculino (Carrasco-Bengoa, 2014).

La “*gestión del tiempo laboral*” presenta coeficientes mayores en los hombres que en las mujeres. Aún y así, para los hombres y las mujeres de baja intensidad este es el primer factor de la expresión; mientras que en los hombres y mujeres de alta intensidad corresponde al tercer puesto. Las MAI son la que presentan un índice menor, mientras que los HBI son los que presentan un índice mayor.

La *satisfacción con el tiempo* se aborda de distinto modo entre hombres y mujeres, entre alta y baja intensidad. Las MAI parecen separar la *satisfacción con el tiempo para la vida personal* de la *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos*, y dándole más peso a éste último. Por el contrario, los hombres correlacionan ambas variables. Si se agregasen los coeficientes, este resultaría ser mayor en los hombres que en las mujeres. Aún y así, no es posible conocer el peso que le da a cada uno. La *satisfacción con la vida personal*, no aparece en los grupos de baja intensidad.

La “*valoración de la vivienda*” hace acto de presencia en los grupos de mujeres y hombres con baja intensidad. En el caso de las mujeres, se correlaciona con la “*valoración económica*”. Mientras que en el caso de los hombres hace acto de presencia solamente.

La variable del “*trabajo remunerado*” aparece en los modelos correspondientes a las mujeres aunque con algunas variaciones. Mientras que en las MAI el *tamaño de la empresa* aparece en el factor, no es así en el caso de las MBI. En el caso de los HAI, sólo el *nº de horas laborales*

de la actividad principal influye; y en cambio en los HBI ninguna de las distintas variaciones del factor contribuye al modelo.

En cambio, la “*influencia del cambio de empleo*” aparece en los cuatro modelos como una de las variables con signo negativo del modelo<sup>109</sup> (Fayyazi y Aslani, 2015). En todos los modelos a excepción del HBI ocupa la segunda posición; en HBI ocupa la primera.

El *nivel de estrés* solo contribuye en los modelos masculinos, pero aportando poquísima información a los modelos. Pero su signo confirma otros estudios recientes entre dicha variable y la conciliación<sup>110</sup> (Darakhshan y Islam, 2014). Así como *el conocimiento de la actividad sindical* y el *nivel de esfuerzo físico* en el caso de la MBI.

Es necesario destacar como la variable correspondiente al trabajo no-remunerado no entró en ninguno de los modelos de regresión, confirmando otros trabajos de la literatura (Giusta et al., 2011).

En general, la satisfacción con la conciliación se explica a través de otras satisfacciones de otros subdominios de la vida (Lance et al., 1995).

A modo resumen, en las tablas VI.26, VI.27, VI.28 se muestra el efecto de los desplazamientos en función del signo y del dominio de las variables para cada uno de los grupos de estudio. Concretamente, en la tabla VI.26 se encuentran las variables del dominio laboral con signo positivo; en la tabla VI.27 las variables del dominio familiar y personal con signo positivo y finalmente, en la tabla VI.28 las variables del dominio laboral con signo negativo.

---

<sup>109</sup> En este caso, el estudio es de la conciliación, no de la satisfacción con la conciliación.

<sup>110</sup> En este caso, el estudio es de la conciliación, no de la satisfacción con la conciliación.

Tabla VI.26 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo positivo del dominio laboral												
		BASE	Universitaria		No-univ.	Ocu. Cualf.	Ocu. No-Caulf.		Servicios	Industrial		
MAI	Calidad intrínseca	1,431	N/A	-	1,473 →▲	1,728 →▲	<u>1,386</u> ←▼		1,470 →▲	N/A	-	
MBI	Calidad intrínseca	1,393	N/A	-	1,440 →▲	<u>1,344</u> ←▼	<u>1,377</u> ←▼		1,417 →▲	N/A	-	
HAI	Calidad intrínseca	1,562	N/A	-	1,604 →▲	<u>1,511</u> ←▼	1,578 →▲		1,614 →▲	1,782 →▲		
HBI	Calidad intrínseca	1,285	1,349 →▲		1,285 =	<u>1,179</u> ←▼	1,382 →▲		<u>1,278</u> ←▼	1,632 →▲		
MAI	Gestión tiempo laboral	1,396	1,893 →▲		<u>1,297</u> ←▼	1,488 →▲	<u>1,378</u> ←▼		1,467 →▲	N/A	-	
MBI	Gestión tiempo laboral	1,512	<u>1,254</u> ←▼		1,518 →▲	<u>1,372</u> ←▼	1,523 →▲		1,545 →▲	N/A	-	
HAI	Gestión tiempo laboral	1,775	1,937 →▲		1,791 →▲	2,008 →▲	<u>1,642</u> ←▼		1,850 →▲	1,846 →▲		
HBI	Gestión tiempo laboral	1,822	1,913 →▲		1,825 →▲	1,892 →▲	<u>1,758</u> ←▼		<u>1,794</u> ←▼	2,100 →▲		
<b>LEYENDA</b>												
			→▲ El OR se desplaza a la derecha, hacia más satisfacción.									
			←▼ El OR se desplaza a la izquierda, hacia menos satisfacción.									
			Sombreado En un coeficiente con b negativo, si el valor de OR se desplaza a la derecha.									
			Subrayado En un coeficiente con b positivo, si el valor de OR se desplaza a la izquierda.									
			N/A No aplica									

Fuente: Elaboración propia

Tabla VI.27 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo positivo del dominio familiar y personal											
		BASE	Universitaria		No-univ.	Ocu. Cualf.	Ocu. No-Caulf.	Servicios		Industrial	
MAI	Bienestar subjetivo	1,574	1,739	→▲	<u>1,568</u> ←▼	1,799 →▲	<u>1,549</u> ←▼	1,667 →▲	N/A	-	
MBI	Satisfacción vida personal (V73c)	1,250	1,519	→▲	<u>1,221</u> ←▼	1,405 →▲	<u>1,219</u> ←▼	<u>1,239</u> ←▼	1,505	→▲	
HAI	Bienestar subjetivo	1,802	2,196	→▲	1,821 →▲	<u>1,773</u> ←▼	1,823 →▲	2,037 →▲	1,929	→▲	
HBI	Satisfacción vida personal (v73c)	1,341	1,585	→▲	1,390 →▲	<u>1,297</u> ←▼	1,421 →▲	1,408 →▲	1,487	→▲	
MAI	Satisf. Tiempo dedicado a los hijos (v82a)	1,376	<u>1,250</u> ←▼		1,438 →▲	<u>1,374</u> ←▼	1,415 →▲	<u>1,344</u> ←▼	1,609	→▲	
MAI	Satisf. Tiempo vida personal (V82c)	1,156	1,204 →▲		1,160 →▲	N/A -	1,164 →▲	1,168 →▲	N/A	-	
MBI	Satisfacción tiempo vida personal (V82c)	1,335	1,476 →▲		<u>1,312</u> ←▼	1,433 →▲	<u>1,325</u> ←▼	1,347 →▲	1,356	→▲	
HAI	Valoración tiempo familiar y personal	2,582	3,019 →▲		<u>2,555</u> ←▼	<u>2,385</u> ←▼	2,967 →▲	2,732 →▲	<u>2,419</u> ←▼		
HBI	N/A para HBI										
<b>LEYENDA</b>											
→▲ El OR se desplaza a la derecha, hacia más satisfacción.											
←▼ El OR se desplaza a la izquierda, hacia menos satisfacción.											
Sombreado En un coeficiente con b negativo, si el valor de OR se desplaza a la derecha.											
Subrayado En un coeficiente con b positivo, si el valor de OR se desplaza a la izquierda.											
N/A No aplica											

Fuente: Elaboración propia

Tabla VI.28 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo negativo del dominio laboral										
		BASE	Universitaria		No-univ.	Ocu. Cualf.	Ocu. No-Caulf.		Servicios	Industrial
MAI	Influencia cambio de empleo	0,776	N/A	-	0,757 ←▼	0,719 ←▼	0,797 →▲	0,804 →▲		0,528 ←▼
MBI	Influencia cambio de empleo	0,778	N/A	-	0,756 ←▼	N/A -	0,751 ←▼	0,762 ←▼		N/A
HAI	Influencia cambio de empleo	0,759	0,725 ←▼		0,758 ←▼!	0,824 →▲	0,685 ←▼	0,728 ←▼		0,572 ←▼
HBI	Influencia cambio de empleo	0,849	N/A	-	0,830 ←▼	0,863 →▲	0,820 ←▼	N/A -		0,695 ←▼
MAI	N/A para MAI									
MBI	N/A para MBI									
HAI	Nivel de de estrés (V29a)	0,956	N/A	-	0,952 ←▼	0,924 ←▼	N/A -	N/A -		N/A -
HBI	Nivel de de estrés (V29a)	0,936	0,846 ←▼		0,960 →▲	N/A -	0,903 ←▼	0,897 ←▼		N/A -
MAI	Trabajo remunerado y tamaño centro laboral	0,733	N/A	-	0,789 →▲	0,717 ←▼	0,756 →▲	0,760 →▲		0,448 ←▼
MBI	Trabajo remunerado	0,753	N/A	-	0,739 ←▼	N/A -	0,697 ←▼	0,749 ←▼		N/A -
HAI	Nº horas laborales actividad principal	0,982	N/A	-	0,982 =	N/A -	0,978 ←▼	0,981 ←▼!		0,935 ←▼
HBI	N/A para HBI									

**LEYENDA**

- ▲ El OR se desplaza a la derecha, hacia más satisfacción.
- ←▼ El OR se desplaza a la izquierda, hacia menos satisfacción.
- Sombreado En un coeficiente con b negativo, si el valor de OR se desplaza a la derecha.
- Subrayado En un coeficiente con b positivo, si el valor de OR se desplaza a la izquierda.
- N/A No aplica
- ! No hay casi diferencia con el OR del modelo base.

Fuente: Elaboración propia

### 3. La contribución de los dominios en la SCVLF\_DM

Una vez obtenidos los modelos para cada uno de los cuatro grupos de estudio, y haber revisado los efectos de las variables moderadoras sobre la satisfacción; se procedió a calcular el efecto de cada dominio sobre la satisfacción. Para realizar ese análisis se procedió a calcular el valor del ÍNDICE\_SCVLF\_DM a través de la expresión:

$$\text{IND\_SCVLF\_DM} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i + \dots + \beta_n x_n + \varepsilon; \quad (5)$$

Cuyos coeficientes  $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_n$  son los obtenidos en las diferentes regresiones; y los valores que toman  $x_1, x_2, \dots, x_n$  se obtienen, o bien de los microdatos de la ECVT o del resultado del análisis factorial.

Una vez obtenidos los diferentes índices de IND\_SCVLF\_DM para cada uno de los individuos del grupo o subgrupo en estudio, se procedió a calcular su media aritmética.

Para poder comparar el efecto de cada uno de los dominios (laboral, familiar y/o personal) se calcularon unos subíndices formados exclusivamente por las variables del dominio en cuestión sin tener en cuenta el valor de la constante. Es decir:

$$\text{SUB\_IND\_SCVLF\_DM\_dlaboral} = \beta_i x_i + \dots + \beta_j x_j; \quad (6)$$

donde los coeficientes  $\beta_i, \dots, \beta_j$  son del dominio laboral;

$$\text{SUB\_IND\_SCVLF\_DM\_dfamiliar} = \beta_m x_m + \dots + \beta_n x_n; \quad (7)$$

donde los coeficientes  $\beta_m, \dots, \beta_n$  son del dominio familiar;

$$\text{SUB\_IND\_SCVLF\_DM\_dpersonal} = \beta_o x_o + \dots + \beta_p x_p; \quad (8)$$

donde los coeficientes  $\beta_o, \dots, \beta_p$  son del dominio personal.

En las siguientes cuatro tablas se encuentran detallados los índices y los subíndices (media) para los cuatro grupos y sus principales descriptivos (mínimo, máximo, desviación típica, índices de asimetría y de curtosis). Además, para los subíndices se especifica el % que representa el dominio respecto a la suma de los tres dominios (laboral, familiar y personal). (Véanse tablas VI.29, VI.30, VI.31, VI.32)



Tabla VI.29 Índices y subíndices de la SCVLF_DM para MAI										
Índices y subíndices SCVLF_DM	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Error típico	Curtosis	Error típico	% sobre los tres dominios
MAI_IND_Total	1152	-7,590	7,520	0,284	2,732	0,258	0,072	-0,229	0,144	-
MAI_SUB_IND_dLaboral	1152	-5,280	5,330	-0,465	2,334	0,393	0,072	-0,749	0,144	-18,74%
MAI_SUB_IND_dFamiliar	1152	-1,500	4,230	2,124	0,959	-0,479	0,072	0,355	0,144	85,55%
MAI_SUB_IND_dPersonal	1152	0	1,450	0,824	0,365	-0,443	0,072	-0,295	0,144	33,19%
MAI_Uni_IND_Total	386	-5,060	3,240	-0,003	1,391	-0,622	0,124	0,719	0,248	-
MAI_Uni_SUB_IND_dLaboral	386	-1,900	1,240	0,085	0,552	-0,613	0,124	0,374	0,248	3,18%
MAI_Uni_SUB_IND_dFamiliar	386	-1,830	3,170	1,558	0,816	-0,736	0,124	1,077	0,248	58,15%
MAI_Uni_SUB_IND_dPersonal	386	0	1,860	1,036	0,456	-0,379	0,124	-0,420	0,248	38,67%
MAI_NoUni_IND_Total	766	-7,540	7,660	0,368	2,739	0,265	0,088	-0,034	0,176	-
MAI_NoUni_SUB_IND_dLaboral	766	-5,130	5,200	-0,541	2,335	0,441	0,088	-0,671	0,176	-19,98%
MAI_NoUni_SUB_IND_dFamiliar	766	-1,450	4,660	2,401	1,055	-0,424	0,088	0,279	0,176	88,62%
MAI_NoUni_SUB_IND_dPersonal	766	0	1,480	0,850	0,378	-0,478	0,088	-0,230	0,176	31,36%
MAI_Cualif_IND_Total	343	-4,400	3,850	0,151	1,340	-0,455	0,132	0,622	0,263	-
MAI_Cualif_SUB_IND_dLaboral	343	-2,510	2,110	-0,068	0,742	-0,173	0,132	0,410	0,263	-3,19%
MAI_Cualif_SUB_IND_dFamiliar	343	-1,430	4,130	2,190	0,958	-0,549	0,132	0,382	0,263	103,19%
MAI_Cualif_SUB_IND_dPersonal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MAI_NoCualif_IND_Total	809	-5,240	4,070	0,340	1,569	-0,402	0,086	0,277	0,172	-
MAI_NoCualif_SUB_IND_dLaboral	809	-2,610	1,310	-0,518	0,646	-0,141	0,086	0,114	0,172	-19,67%
MAI_NoCualif_SUB_IND_dFamiliar	809	-1,440	4,470	2,289	1,036	-0,451	0,086	0,292	0,172	86,85%
MAI_NoCualif_SUB_IND_dPersonal	809	0	1,520	0,865	0,392	-0,469	0,086	-0,296	0,172	32,82%
MAI_Servicios_IND_Total	997	-5,490	4,500	0,301	1,541	-0,452	0,077	0,494	0,155	-
MAI_Servicios_SUB_IND_dLaboral	997	-2,870	1,540	-0,502	0,691	-0,149	0,077	0,303	0,155	-21,28%
MAI_Servicios_SUB_IND_dFamiliar	997	-1,690	4,130	1,980	0,958	-0,540	0,077	0,608	0,155	83,89%
MAI_Servicios_SUB_IND_dPersonal	997	0	1,550	0,882	0,397	-0,470	0,077	-0,346	0,155	37,39%
MAI_Industrial_IND_Total	109	-3,280	3,910	0,232	1,553	0,306	0,231	-0,257	0,459	-
MAI_Industrial_SUB_IND_dLaboral	109	-2,760	2,680	-0,233	0,986	0,129	0,231	0,169	0,459	-8,19%
MAI_Industrial_SUB_IND_dFamiliar	109	0	4,750	3,081	1,061	-0,210	0,231	0,015	0,459	108,19%
MAI_Industrial_SUB_IND_dPersonal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

**Tabla VI.30 Índices y subíndices de la SCVLF\_DM para MBI**

Índices y subíndices SCVLF_DM	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Error típico	Curtosis	Error típico	% sobre los tres dominios
<b>MBI_IND_Total</b>	2177	-5,360	4,340	0,684	1,409	-0,445	0,052	0,437	0,105	-
<b>MBI_SUB_IND_dLaboral</b>	2177	-2,180	2,230	0,272	0,653	-0,287	0,052	0,381	0,105	7,16%
<b>MBI_SUB_IND_dFamiliar</b>	2177	-1,250	0,850	0	0,272	-0,752	0,052	1,398	0,105	0,00%
<b>MBI_SUB_IND_dPersonal</b>	2177	0	5,120	3,529	0,891	-0,590	0,052	0,649	0,105	92,84%
<b>MBI_Uni_IND_Total</b>	639	-5,520	3,350	0,694	1,345	-1,102	0,097	2,633	0,193	-
<b>MBI_Uni_SUB_IND_dLaboral</b>	639	-0,740	0,580	-0,003	0,214	-0,553	0,097	0,240	0,193	-0,05%
<b>MBI_Uni_SUB_IND_dFamiliar</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MBI_Uni_SUB_IND_dPersonal</b>	639	0	8,070	5,723	1,260	-1,056	0,097	2,442	0,193	100,05%
<b>MBI_NoUni_IND_Total</b>	1538	-4,630	4,400	0,675	1,429	-0,320	0,062	0,078	0,125	-
<b>MBI_NoUni_SUB_IND_dLaboral</b>	1538	-2,250	2,510	0,420	0,721	-0,308	0,062	0,274	0,125	11,66%
<b>MBI_NoUni_SUB_IND_dFamiliar</b>	1538	-1,140	0,660	-0,043	0,266	-0,751	0,062	1,142	0,125	-1,20%
<b>MBI_NoUni_SUB_IND_dPersonal</b>	1538	0	4,720	3,225	0,848	-0,454	0,062	0,281	0,125	89,54%
<b>MBI_Cualif_IND_Total</b>	620	-4,180	3,690	0,859	1,289	-0,510	0,098	0,218	0,196	-
<b>MBI_Cualif_SUB_IND_dLaboral</b>	620	-1,940	0,820	-0,003	0,391	-0,759	0,098	1,489	0,196	-0,06%
<b>MBI_Cualif_SUB_IND_dFamiliar</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MBI_Cualif_SUB_IND_dPersonal</b>	620	0,680	7,000	4,900	1,093	-0,515	0,098	0,250	0,196	100,06%
<b>MBI_NoCualif_IND_Total</b>	1557	-5,260	4,220	0,616	1,444	-0,391	0,062	0,469	0,124	-
<b>MBI_NoCualif_SUB_IND_dLaboral</b>	1557	-2,580	2,240	0,057	0,706	-0,212	0,062	0,299	0,124	1,70%
<b>MBI_NoCualif_SUB_IND_dFamiliar</b>	1557	-1,360	0,780	-0,025	0,310	-0,745	0,062	1,171	0,124	-0,75%
<b>MBI_NoCualif_SUB_IND_dPersonal</b>	1557	0	4,790	3,288	0,865	-0,592	0,062	0,664	0,124	99,05%
<b>MBI_Servicios_IND_Total</b>	1869	-5,520	4,420	0,691	1,449	-0,447	0,057	0,457	0,113	-
<b>MBI_Servicios_SUB_IND_dLaboral</b>	1869	-2,270	2,360	0,319	0,683	-0,273	0,057	0,356	0,113	8,25%
<b>MBI_Servicios_SUB_IND_dFamiliar</b>	1869	-1,380	0,930	0,005	0,300	-0,745	0,057	1,390	0,113	0,15%
<b>MBI_Servicios_SUB_IND_dPersonal</b>	1869	0	5,130	3,542	0,901	-0,609	0,057	0,674	0,113	91,60%
<b>MBI_Industrial_IND_Total</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MBI_Industrial_SUB_IND_dLaboral</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MBI_Industrial_SUB_IND_dFamiliar</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>MBI_Industrial_SUB_IND_dPersonal</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

Tabla VI.31 Índices y subíndices de la SCVLF_DM para HAI										
Índices y subíndices SCVLF_DM	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Error típico	Curtosis	Error típico	% sobre los tres dominios
HAI_IND_Total	1693	-6,670	4,100	0,535	1,443	-0,403	0,059	0,496	0,119	-
HAI_SUB_IND_dLaboral	1693	-4,680	1,040	-1,185	0,850	-0,574	0,059	0,712	0,119	-100,00%
HAI_SUB_IND_dFamiliar_Personal	1693	-4,290	3,380	0	1,116	-0,291	0,059	0,281	0,119	0,00%
HAI_Uni_IND_Total	364	-7,140	4,540	0,576	1,503	-0,829	0,128	2,008	0,255	-
HAI_Uni_SUB_IND_dLaboral	364	-4,060	1,470	-0,442	0,817	-0,790	0,128	1,465	0,255	-120,21%
HAI_Uni_SUB_IND_dFamiliar_Personal	364	-5,150	3,410	0,074	1,236	-0,529	0,128	0,793	0,255	20,21%
HAI_NoUni_IND_Total	1329	-6,850	4,100	0,535	1,481	-0,373	0,067	0,615	0,134	-
HAI_NoUni_SUB_IND_dLaboral	1329	-4,760	1,170	-1,107	0,899	-0,558	0,067	0,609	0,134	-98,80%
HAI_NoUni_SUB_IND_dFamiliar_Personal	1329	-4,320	3,370	-0,013	1,137	-0,238	0,067	0,206	0,134	-1,20%
HAI_Cualif_IND_Total	861	-4,860	4,210	0,614	1,390	-0,372	0,083	0,504	0,166	-
HAI_Cualif_SUB_IND_dLaboral	861	-4,590	1,370	-0,658	0,914	-0,704	0,083	1,362	0,166	-96,92%
HAI_Cualif_SUB_IND_dFamiliar_Personal	861	-3,850	3,140	-0,021	1,025	-0,250	0,083	0,521	0,166	-3,08%
HAI_NoCualif_IND_Total	832	-6,900	3,980	0,437	1,553	-0,465	0,085	0,582	0,169	-
HAI_NoCualif_SUB_IND_dLaboral	832	-4,190	1,240	-0,978	0,810	-0,402	0,085	0,293	0,169	-103,41%
HAI_NoCualif_SUB_IND_dFamiliar_Personal	832	-4,620	3,530	0,032	1,261	-0,345	0,085	0,054	0,169	3,41%
HAI_Servicios_IND_Total	928	-7,350	4,220	0,627	1,530	-0,639	0,080	1,124	0,160	-
HAI_Servicios_SUB_IND_dLaboral	928	-4,500	1,360	-0,748	0,861	-0,739	0,080	0,923	0,160	-106,51%
HAI_Servicios_SUB_IND_dFamiliar_Personal	928	-4,910	3,730	0,046	1,204	-0,452	0,080	0,390	0,160	+6,51%
HAI_Industrial_IND_Total	342	-3,680	4,580	0,631	1,539	0,006	0,132	-0,264	0,263	-
HAI_Industrial_SUB_IND_dLaboral	342	-6,500	0,240	-2,872	1,0629	-0,118	0,132	0,127	0,263	-104,01%
HAI_Industrial_SUB_IND_dFamiliar_Personal	342	-2,980	3,010	0,111	1,0845	-0,065	0,132	-0,038	0,263	+4,01%

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

Tabla VI.32 Índices y subíndices de la SCVLF_DM para HBI										
Índices y subíndices SCVLF_DM	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Error típico	Curtosis	Error típico	% sobre los tres dominios
HBI_IND_Total	2616	-5,740	2,530	-0,210	1,217	-0,530	0,048	0,758	0,096	-
HBI_SUB_IND_dLaboral	2616	-3,230	1,220	-0,372	0,729	-0,552	0,048	0,645	0,096	-11,64%
HBI_SUB_IND_dFamiliar	2616	0	1,780	1,373	0,298	-0,881	0,048	1,440	0,096	42,97%
HBI_SUB_IND_dPersonal	2616	0	2,940	2,199	0,516	-0,930	0,048	1,677	0,096	68,67%
HBI_Uni_IND_Total	586	-5,930	2,880	-0,210	1,255	-0,557	0,101	1,102	0,202	-
HBI_Uni_SUB_IND_dLaboral	586	-3,810	1,290	-0,878	0,803	-0,231	0,101	0,661	0,202	-33,01%
HBI_Uni_SUB_IND_dFamiliar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HBI_Uni_SUB_IND_dPersonal	586	0	4,610	3,538	0,711	-1,233	0,101	3,452	0,202	133,01%
HBI_NoUni_IND_Total	2030	-5,490	2,50	-0,204	1,236	-0,500	0,054	0,642	0,109	-
HBI_NoUni_SUB_IND_dLaboral	2030	-3,010	1,250	-0,263	0,730	-0,559	0,054	0,502	0,109	-7,96%
HBI_NoUni_SUB_IND_dFamiliar	2030	0	2,050	1,568	0,357	-0,831	0,054	1,133	0,109	47,45%
HBI_NoUni_SUB_IND_dPersonal	2030	0	2,700	1,999	0,488	-0,849	0,054	1,343	0,109	60,51%
HBI_Cualif_IND_Total	1290	-4,800	2,090	-0,099	1,059	-0,670	0,068	1,061	0,136	-
HBI_Cualif_SUB_IND_dLaboral	1290	-2,530	1,200	0,007	0,660	-0,734	0,068	0,751	0,136	0,21%
HBI_Cualif_SUB_IND_dFamiliar	1290	0	1,560	1,207	0,256	-0,912	0,068	1,590	0,136	38,20%
HBI_Cualif_SUB_IND_dPersonal	1290	0	2,600	1,946	0,459	-1,069	0,068	2,216	0,136	61,59%
HBI_NoCualif_IND_Total	1326	-6,290	2,910	-0,323	1,399	-0,397	0,067	0,380	0,134	-
HBI_NoCualif_SUB_IND_dLaboral	1326	-3,810	1,300	-0,596	0,810	-0,357	0,067	0,421	0,134	-17,20%
HBI_NoCualif_SUB_IND_dFamiliar	1326	0	1,870	1,438	0,319	-0,852	0,067	1,312	0,134	41,53%
HBI_NoCualif_SUB_IND_dPersonal	1326	0	3,520	2,621	0,616	-0,793	0,067	1,160	0,134	75,67%
HBI_Servicios_IND_Total	1515	-5,250	2,720	-0,207	1,241	-0,453	0,063	0,574	0,126	-
HBI_Servicios_SUB_IND_dLaboral	1515	-3,600	1,150	-0,607	0,743	-0,431	0,063	0,515	0,126	-19,36%
HBI_Servicios_SUB_IND_dFamiliar	1515	0	1,490	1,167	0,243	-1,008	0,063	2,078	0,126	37,22%
HBI_Servicios_SUB_IND_dPersonal	1515	0	3,420	2,575	0,587	-1,003	0,063	1,991	0,126	82,14%
HBI_Industrial_IND_Total	509	-7,180	2,760	-0,125	1,328	-0,584	0,108	1,369	0,216	-
HBI_Industrial_SUB_IND_dLaboral	509	-4,030	1,940	0,038	0,897	-0,563	0,108	0,897	0,216	1,26%
HBI_Industrial_SUB_IND_dFamiliar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HBI_Industrial_SUB_IND_dPersonal	509	0	3,970	2,979	0,69374	-0,893	0,108	1,656	0,216	98,74%

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

### 3.1 Los dominios en la SCVLF\_DM de las MAI

El *modelo base MAI* presentó un índice negativo en el dominio laboral (-0,465) e índices positivos en el dominio familiar (2,124) y personal (0,824); siendo el índice familiar mucho mayor. Por lo tanto, el dominio laboral tenía una contribución negativa a la satisfacción (-18,74%) teniéndose que compensar a través del dominio familiar (85,55%) y del dominio personal (33,19%).

Casi todos los modelos MAI presentaron una relación similar con sus tres dominios (laboral, familiar y personal). Solo hubo dos modelos en que el dominio personal no apareció: *las mujeres con ocupación cualificada* y *las mujeres del sector industrial*.

El dominio laboral presentó índices negativos en casi todos los modelos a excepción del modelo de mujeres universitarias que sí consiguió obtener una contribución positiva. El modelo con una contribución más negativa del dominio laboral fue el *modelo del sector servicios* con un -21,28%.

El dominio familiar siempre presentó índices positivos alrededor del 80% a excepción del *modelo de mujeres universitarias* que bajó al 58,15%, y del *modelo industrial* que presentó un valor del 108,19% y el *modelo de ocupación cualificada* con un valor del 103,19%, indicando así que tenían que compensar los efectos negativos del dominio laboral.

El dominio personal presentó índices siempre positivos y sus ratios estaban alrededor del 30%, siendo su valor contribución mayor en el *modelo formación universitaria* (38,67%) y su contribución menor en *formación no-universitaria* (31,36%).

### 3.2 Los dominios en la SCVLF\_DM de las MBI

El *modelo base MBI* presentó un índice positivo en el dominio laboral (0,272), un índice nulo en el dominio familiar (0) y un índice positivo en el dominio personal (3,529) en el dominio personal. Por lo tanto, el *modelo base de las MBI* se caracterizó por una pequeña contribución del dominio laboral sobre la satisfacción (7,16%) y una gran contribución del dominio personal (92,64%).

Los modelos MBI fueron los más dispares. El *modelo industrial* solo obtuvo variables en el dominio familiar, por lo tanto, no se consideró un buen modelo interpretativo. Respecto a los *modelos de mujeres no-universitarias* y con *ocupaciones cualificadas*, el dominio familiar tampoco contribuyó al modelo. En este caso fue la falta de variables de los propios modelos, (a diferencia del modelo base, en que sí había variables del dominio familia; pero al realizar los cálculos, las contribuciones negativas y positivas se compensaron dando un valor medio de 0). El resto de modelos sí tuvieron contribución de los tres dominios: laboral, familiar y personal.

El dominio laboral se caracterizó por presentar índices negativos (*mujeres universitarias* y *mujeres cualificadas* con un subíndice de -0,003), o por presentar índices positivos menores de 1 (*mujeres no-universitarias* con un subíndice 0,420; *mujeres con ocupaciones no-cualificadas* con subíndice 0,057; y *mujeres en la actividad de servicios* con un subíndice 0,319).

El dominio familiar tuvo una contribución muy pequeña, tanto si esta era positiva (*sector servicios* con un 0,15%) como si era negativa (*formación no-universitaria* -1,20% y *ocupación no-cualificada* con un -0,75%).

El dominio personal siempre tuvo índices positivos y fue el dominio encargado de compensar tanto los efectos negativos del dominio laboral (*mujeres universitarias* y *mujeres con ocupación cualificada*) como los efectos negativos del dominio personal (*mujeres con ocupación no-cualificada*).

Mientras que en las mujeres MAI el dominio encargado de compensar los efectos negativos era mayoritariamente el familiar, seguido del personal; en el caso de la MBI el dominio personal es el encargado de compensar estos efectos. También es necesario destacar que los efectos negativos del trabajo en las MBI son mucho menores que en el caso de las MAI.

### 3.3 Los dominios en la SCVLF\_DM de los HAI

La gran diferencia del modelo HAI con respecto al resto de grupos es que el dominio familiar y personal construyeron un único dominio de análisis dado que las variables se interrelacionaron entre sí. El índice del dominio laboral fue negativo con un valor de -1,185, mientras que el dominio familiar obtuvo un índice medio de valor 0. Resulta ser un resultado curioso, en media, el dominio laboral tiene una contribución negativa a la satisfacción y el dominio familiar se consigue compensar y no aporta contribución. Es necesario destacar, que en este caso se está evaluando el modelo sin el efecto de la constante.

El dominio laboral presentó índices negativos en todos los modelos. El modelo con un índice más negativo fue el del *sector industrial* con un -2,872 (-104,01%). Aún y así, como su dominio familiar\_personal presentó un índice de 0,111 (4,01%). El modelo correspondiente a los *hombres con formación universitaria* tuvo un índice laboral del -0,442 (-120,21%) y un índice familiar\_personal de solo el 0,074 (20,21%).

El dominio familiar presentó índices positivos y negativos. Los positivos se obtuvieron en el modelo de *hombres con formación universitaria* (0,074), en el de *hombres con ocupación no-cualificada* (0,032), en el del *sector servicios* (0,046) y en el del *sector industrial* (0,111). Los negativos fueron para los *hombres no-universitarios* (-0,013) y los *hombres con ocupación cualificada* (-0,021).

### 3.4 Los dominios en la SCVLF\_DM de los HBI

El *modelo base HBI* presentó un índice negativo en el dominio laboral (-0,372) e índices positivos en el dominio familiar (1,373) y personal (2,199); siendo el índice personal el mayor de todos. Por lo tanto, el dominio laboral tenía una contribución negativa a la satisfacción con un (-11,64%) teniéndose que compensar a través del dominio familiar (42,97%) y del dominio personal (68,67%).

Casi todos los modelos HBI presentaron una relación similar con sus tres dominios (laboral, familiar y personal). A excepción del *modelo de hombres con formación universitaria* y del *sector industrial* en el que el dominio familiar no tenía variables.

El dominio laboral presentó índices negativos en casi todos los modelos a excepción del *modelo de hombres con ocupaciones cualificadas* que sí consiguió obtener una contribución positiva pero realmente muy pequeña, con un índice del 0,007 y un porcentaje de contribución del 0,21% y el *sector industrial* con un índice de 0,038 (1,26%). El modelo con una contribución más negativa del dominio laboral fue el *modelo de los hombres con formación universitaria* con un -33,01%.

El dominio familiar siempre presentó índices positivos del orden de magnitud del 40%, siendo el modelo con mayor contribución a ese dominio el de *hombres no universitarios* (47,45%) y el de menor contribución el de *hombres del sector servicios* (37,22%).

El dominio personal presentó índices siempre positivos y sus ratios estaban alrededor del 60%, siendo su contribución mayor en el *modelo formación universitaria* (133,31%) teniendo que compensar el efecto negativo del dominio laboral; y el *sector industrial* con un 98,74%.

Dicho modelo es parecido al modelo MAI dado que el dominio laboral tiene una aportación negativa mientras que el familiar y el personal tienen una aportación positiva; y los porcentajes no son tan contrastados como los del modelo MBI. Aún y así, en este caso (HBI), los niveles negativos del dominio laboral son menores y se produce una inversión entre el dominio familiar y personal; en las MAI el dominio familiar era el gran compensador, mientras que en los HBI corresponde al dominio personal.

### 3.5 El efecto de los dominios y la sociedad del conocimiento sobre la SCVLF\_DM

A modo resumen, se han elaborado las tablas VI.33, VI.34, VI.35 y VI.36 para sintetizar la siguiente información obtenida hasta ahora y disponer de una manera más fácil de las diferencias de cada modelo. La información que se facilita es:

1º. La complejidad del modelo a través de la columna (**Complej.**) que indica el nº de variables independientes del modelo, teniendo en cuenta que el modelo base siempre es el valor máximo.

2º. Para cada uno de los tres dominios (laboral, familiar y personal) el signo que presentaban las variables independientes que aparecían en el modelo (**Signo de las variables**).

3º. El peso de cada uno de los dominios al modelo general a través de la suma de los coeficientes  $\beta_i$  en valor absoluto de cada dominio, y su porcentaje con respecto al valor total sin tener en cuenta la constante  $\beta_0$  ( $\sum |\beta_i|_{\text{dominio}}$  [valor y % del total]).

4º. El subíndice de la satisfacción de la conciliación dicotomizada a partir de sus valores medios para cada uno de los dominios; y su % considerando que la suma de los tres siempre debe ser  $\pm 100\%$  ( $(\sum \beta_i X_i)_{\text{dominio}}$ ) y ( $\%_{\text{dominio}}$ ).

5º. El efecto de las variables moderadoras sobre las variables independientes por separado, es decir, si las variables moderadoras producen un efecto potenciador ( $\rightarrow \blacktriangle$ ) o un efecto atenuador ( $\leftarrow \blacktriangledown$ ) sobre la satisfacción con la conciliación.

6º. El efecto del subdominio con respecto al subdominio base para cada una de las variables moderadoras (**Efecto dominio**  $_{\text{(submodelo-base \% )}}$ ).



Tabla VI.33 Análisis de los modelos de las SCVLF_DM en función de los dominios para MAI					
Modelo	Complejidad		Dominios		
			Laboral	Familiar	Personal
Base	8	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum  \beta_i _{\text{dominio}}$ [valor y % del total]	1,414 (61%)	0,773 (33%)	0,145 (6%)
		$(\sum \beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,465	2,124	0,824
		% (dominio)	-18,74%	85,55%	33,19%
Formación Universitaria	4	Signo de las variables	(+)	(+)	(+)
		$\sum  \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	0,638 (40%)	0,777 (48%)	0,186 (12%)
		Efecto variables por separado	(→ ▲)	(→ ▲) (← ▼)	(→ ▲)
		$(\sum \beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	0,085	1,558	1,036
		% (dominio)	3,18%	58,15%	38,67%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+21,92% ▲	-27,40% ▼	+5,58% ▲
Formación No-Universitaria	8	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum  \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,354 (59%)	0,813 (35%)	0,148 (6%)
		Efecto variables por separado	(→ ▲)	(→ ▲) (← ▼)	(→ ▲) (← ▼)
		$(\sum \beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,541	2,401	0,850
		% (dominio)	-19,98%	88,62%	31,36%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-1,24% ≈	+3,07% ≈	-1,83% ≈
Ocupación cualificada	6	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	∅
		$\sum  \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,609 (64%)	0,905 (36%)	0 (0%)
		Efecto variables por separado	(→ ▲) (← ▼)	(→ ▲) (← ▼)	∅
		$(\sum \beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,068	2,190	-
		% (dominio)	-3,19%	103,19%	-
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+15,55% ▲	+17,64% ▲	-
Ocupación no-cualificada	8	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum  \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,342 (59%)	0,784 (34%)	0,152 (7%)
		Efecto variables por separado	(→ ▲) (← ▼)	(→ ▲) (← ▼)	(→ ▲) (← ▼)
		$(\sum \beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,518	2,289	0,865
		% (dominio)	-19,67%	86,85%	32,82%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-0,93% ≈	+1,30% ≈	-0,37% ≈
Sector Servicios	8	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum  \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,438 (60%)	0,807 (34%)	0,155 (6%)
		Efecto variables por separado	(→ ▲) (← ▼*)	(→ ▲) (← ▼)	(→ ▲)
		$(\sum \beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,502	1,980	0,882
		% (dominio)	-21,28%	83,89%	37,39%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-2,54% ≈	-1,66% ≈	+4,20% ≈
Sector Industrial	3	Signo de las variables	(-)	(+)	∅
		$\sum  \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,442 (75%)	0,475 (25%)	0 (0%)
		Efecto variables por separado	(← ▼)	(→ ▲)	∅
		$(\sum \beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,233	3,081	-
		% (dominio)	-8,19%	108,19%	-
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+10,55% ▲	+22,64% ▲	-

Fuente: Elaboración propia

Tabla VI.34 Análisis de los modelos de las SCVLF_DM en función de los dominios para MBI					
Modelo	Complejidad		Dominios		
			Laboral	Familiar	Personal
Base	9	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,351 (63%)	0,272 (13%)	0,512 (24%)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	0,272	0	3,529
		% (dominio)	7,16%	0,00%	92,84%
Formación Universitaria	3	Signo de las variables	(+)	∅	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	0,226 (22%)	0 (0%)	0,807 (78%)
		Efecto variables por separado	(←▼)	∅	(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,003	-	5,723
		% (dominio)	-0,05%	-	100,05%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-7,21% ▼	-	+12,21% ▲
Formación No- Universitaria	9	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,456 (66%)	0,267 (12%)	0,472 (22%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)	(←▼)	(←▼)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	0,420	-0,043	3,225
		% (dominio)	11,66%	-1,20%	89,54%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+4,50% ≈	-1,20% ≈	-3,30% ≈
Ocupación cualificada	4	Signo de las variables	(+)	∅	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	0,612 (47%)	0,000 (0%)	0,700 (53%)
		Efecto variables por separado	(←▼)	∅	(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,003	-	-4,900
		% (dominio)	-0,06%	-	100,06%
Efecto dominio (submodelo-base %)	-7,22% ▼	-	+7,22% ▲		
Ocupación no- cualificada	7	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,387 (64%)	0,317 (14%)	0,479 (22%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)	(→▲)	(←▼)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	0,057	-0,025	3,288
		% (dominio)	1,70%	-0,075%	99,05%
Efecto dominio (submodelo-base %)	+5,46% ▲	-0,08% ≈	+6,21% ▲		
Sector Servicios	9	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,423 (64%)	0,299 (13%)	0,513 (23%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)	(→▲)	(→▲) (←▼)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	0,319	0,005	3,542
		% (dominio)	8,25%	0,15%	91,60%
Efecto dominio (submodelo-base %)	+1,09% ≈	+0,15% ≈	-1,24% ≈		
Sector Industrial	-	Signo de las variables	-	-	-
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	-	-	-
		Efecto variables por separado	-	-	-
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-	-	-
		% (dominio)	-	-	-
Efecto dominio (submodelo-base %)	-	-	-		

Fuente: Elaboración propia

Tabla VI.35 Análisis de los modelos de las SCVLF_DM en función de los dominios para HAI					
Modelo	Complejidad		Dominios		
			Laboral	Familiar	Personal
Base	8	Signo de las variables	(+) y (-)		(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,77 (53%)		1,537 (47%)
		Efecto variables por separado	-1,185		0
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-100%		0%
Formación Universitaria	5	Signo de las variables	(+) y (-)		(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	2,525 (57%)		1,892 (43%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)		(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,442		0,074
		% (dominio)	-120,21%		+20,21%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-20,21% ▼		+20,21% ▲
Formación No-Universitaria	7	Signo de las variables	(+) y (-)		(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,422 (48%)		1,537 (52%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)		(→▲) (←▼)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-1,107		-0,013
		% (dominio)	-98,80%		-1,20%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+1,20% ≈		-1,20% ≈
Ocupación cualificada	7	Signo de las variables	(+) y (-)		(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	2,001 (58%)		1,442 (42%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)		(←▼)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,658		-0,021
		% (dominio)	-96,92%		-3,08%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+3,08% ≈		-3,08% ≈
Ocupación no-cualificada	6	Signo de las variables	(+) y (-)		(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,352 (44%)		1,688 (55%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)		(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,978		0,032
		% (dominio)	-103,41%		+3,41%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-3,41% ≈		+3,41% ≈
Sector Servicios	6	Signo de las variables	(+) y (-)		(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,430 (45%)		1,716 (54%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)		(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,748		0,046
		% (dominio)	-106,51%		+6,51%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-6,51% ▼		+6,51% ▲
Sector Industrial	6	Signo de las variables	(+) y (-)		(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,817 (54%)		1,540 (46%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)		(→▲) (←▼)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-2,872		0,111
		% (dominio)	-104,01%		+4,01%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-4,01% ≈		+4,01% ≈

Fuente: Elaboración propia

Tabla VI.36 Análisis de los modelos de las SCVLF_DM en función de los dominios para HBI					
Modelo	Complejidad		Dominios		
			Laboral	Familiar	Personal
Base	6	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,08 (70%)	0,294 (19%)	0,178 (11%)
		Efecto variables por separado	-0,372	1,373	2,199
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-11,64%	42,97%	68,67%
		Efecto dominio (submodelo-base %)			
Formación Universitaria	4	Signo de las variables	(+) y (-)	∅	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,115 (71%)	0 (0%)	0,461 (29%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)	∅	(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,878	-	3,538
		% (dominio)	33,01%		133,01%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+44,65% ▲	-	+64,34 ▲
Formación No-Universitaria	6	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,079 (10%)	0,270 (17%)	0,205 (13%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)	(→▲)	(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,263	1,568	1,999
		% (dominio)	-7,96%	47,45%	60,51%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+3,68% ≈	+4,48% ≈	-8,16% ▼
Ocupación cualificada	5	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	0,951 (70%)	0,260 (19%)	0,156 (11%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)	(←▼)	←▼
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	0,007	1,207	1,946
		% (dominio)	0,21%	38,20%	61,59%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+11,85% ▲	-4,77% ≈	-7,08% ≈
Ocupación no-cualificada	6	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,188 (69%)	0,352 (20%)	0,187 (11%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)	(→▲)	(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,596	1,438	2,621
		% (dominio)	-17,20%	41,53%	75,67%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-5,56% ▼	-1,44% ≈	+7,00% ▲
Sector Servicios	5	Signo de las variables	(+) y (-)	(+)	(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	0,937 (66%)	0,342 (24%)	0,149 (10%)
		Efecto variables por separado	(←▼)	(←▼)	(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	-0,607	1,167	2,575
		% (dominio)	-19,36%	37,22%	82,14%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	-7,72% ▼	-5,75% ▼	+13,47% ▲
Sector Industrial	4	Signo de las variables	(+) y (-)		(+)
		$\sum \beta_i _{\text{dominio}}$ (% respecto al total)	1,596 (80%)	0 (0%)	0,397 (20%)
		Efecto variables por separado	(→▲) (←▼)		(→▲)
		$(\sum\beta_i X_i)_{\text{dominio}}$	0,038	-	2,979
		% (dominio)	1,26%	-	98,74%
		Efecto dominio (submodelo-base %)	+12,90% ▲	-	+30,07% ▲

Fuente: Elaboración propia

#### 4. La sociedad del conocimiento en la SCVLF\_DM

Una vez revisados los efectos de las variables dentro de los propios modelos, se procedió a calcular las probabilidades de satisfacción a través de los coeficientes de los modelos obtenidos, así como los valores que toman las variables independientes para cada uno de los individuos del estudio. Los cálculos se realizaron con los valores medios de los índices siguiendo la formulación:

$$\text{Probabilidad (y=satisfecho)} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 \cdot x_1 + \beta_2 \cdot x_2 + \dots + \beta_n \cdot x_n)}} \quad (9)$$

##### 4.1 La sociedad del conocimiento en la SCVLF\_DM de las MAI

La media aritmética del índice de satisfacción de la conciliación dicotomizada a partir de sus valores medios fue de 0,284 en el grupo de MAI. Al calcular la probabilidad de estar satisfecho se obtuvo un 57,05%. Para las *mujeres universitarias* el índice bajó hasta el -0,003 con una probabilidad del 49,92% (7,13 puntos menos que el modelo base). Esta fue la variable moderadora de la sociedad del conocimiento que tuvo un efecto mayor con respecto al modelo base. Las *mujeres no-universitarias* obtuvieron un índice mayor (0,368) pero su probabilidad solo fue del 59,10%. Las *mujeres con ocupación cualificada y ocupación no-cualificada* reprodujeron el comportamiento de las universitarias y no-universitarias, siendo los valores de la sociedad del conocimiento (universitarias y ocupaciones cualificadas) las que presentaban valores menores. En cambio, respecto a los sectores, se produjo una inversión: el sector *servicios* fue el que obtuvo un índice mayor y el sector *industrial* un índice menor. (Véase tabla VI.37)

Tabla VI.37 Índices medios de SCVLF\_DM y el cálculo de su probabilidad en MAI

Índices de MAI	N	( $\sum\beta_i$ )	$1/(1+\exp(-\sum\beta_i))$	Probabilidad (%)	Diferencia con índice base	Efecto
IND_SCVLF_DM	1152	0,284	0,5705	57,05%	-	
Uni_IND_SCVLF_DM	386	-0,003	0,4992	49,92%	-7,13%	▼
NoUni_IND_SCVLF_DM	766	0,368	0,5910	59,10%	2,05%	≈▲
Cualif_IND_SCVLF_DM	343	0,151	0,5378	53,78%	-3,27%	≈▼
NoCualif_IND_SCVLF_DM	809	0,340	0,5842	58,42%	1,37%	≈▲
Servicios_IND_SCVLF_DM	997	0,301	0,5747	57,47%	0,42%	≈▲
Industrial_IND_SCVLF_DM	109	0,232	0,5577	55,77%	-1,28%	≈▼

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### 4.2 La sociedad del conocimiento en la SCVLF\_DM de las MBI

La media aritmética del índice de satisfacción con la conciliación dicotomizada a partir de sus valores medios fue de 0,684 en el grupo de MBI. Al calcular la probabilidad de estar satisfecho se obtuvo un 66,47%. El índice más bajo lo obtuvieron las *mujeres con una ocupación no-cualificada* (0,616) que se convirtió en un 64,94% de probabilidades de estar satisfecha. En cambio el grupo de mujeres con *ocupación cualificada* obtuvo el índice más alto (0,859) y por tanto un 70,25% de estar satisfecha. Los modelos correspondientes a las *mujeres universitarias, no-universitarias y del sector servicios* presentaron pocas diferencias con el modelo base. (Véase tabla VI.38)

En general, no hubo diferencias apreciables en la probabilidad de estar satisfecho debido a las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento.

Índices de MBI	N	( $\sum\beta_i$ )	$1/(1+\exp(-\sum\beta_i))$	Probabilidad (%)	Diferencia con índice base	Efecto
IND_SCVLF_DM	2177	0,684	0,6647	66,47%	-	
Uni_IND_SCVLF_DM	639	0,694	0,6669	66,69%	0,02%	≈ ▲
NoUni_IND_SCVLF_DM	1538	0,675	0,6627	66,27%	-0,40%	≈ ▼
Cualif_IND_SCVLF_DM	620	0,859	0,7025	70,25%	3,58%	≈ ▲
NoCualif_IND_SCVLF_DM	1557	0,616	0,6494	64,94%	-1,73%	≈ ▼
Servicios_IND_SCVLF_DM	1869	0,619	0,6661	66,61%	-0,06%	≈ ▼
Industrial_IND_SCVLF_DM	-	-	-	-	-	

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### 4.3 La sociedad del conocimiento en la SCVLF\_DM de las HAI

La media aritmética del índice de satisfacción con la conciliación dicotomizada a partir de sus valores medios fue de 0,535 en el grupo de HAI<sup>111</sup>. Al calcular la probabilidad de estar satisfecho se obtuvo un 63,06%. El índice más bajo lo obtuvieron los *hombres del sector industrial* (0,631) que transformado a la probabilidad de estar satisfecho pasó a ser un 65,28%. En cambio el grupo de hombres con *ocupación no-cualificada* obtuvo el índice más bajo (0,437) con una probabilidad del 60,75%. (Véase tabla VI.39)

Igual que en el caso de MBI, no hubo diferencias apreciables en la probabilidad de estar satisfecho debido a las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento.

<sup>111</sup> Es necesario hacer notar que la diferencia del índice total con respecto a la suma de índices de los dominios. El índice total contiene el efecto de la constante. En el caso de HAI la constante era positiva.

**Tabla VI.39 Índices medios de SCVLF\_DM y el cálculo de su probabilidad en HAI**

Índices de HAI	N	( $\sum\beta_i$ )	$1/(1+\exp(-\sum\beta_i))$	Probabilidad (%)	Diferencia con índice base	Efecto
IND_SCVLF_DM	1693	0,535	0,6306	63,06%	-	
Uni_IND_SCVLF_DM	364	0,576	0,6402	64,02%	0,96%	≈ ▲
NoUni_IND_SCVLF_DM	1329	0,535	0,6307	63,07%	-0,95%	≈ ▼
Cualif_IND_SCVLF_DM	861	0,614	0,6489	64,89%	1,82%	≈ ▲
NoCualif_IND_SCVLF_DM	832	0,437	0,6075	60,75%	-4,14%	≈ ▼
Servicios_IND_SCVLF_DM	928	0,627	0,6517	65,17%	4,42%	≈ ▲
Industrial_IND_SCVLF_DM	342	0,631	0,6528	65,28%	0,11%	≈ ▲

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### 4.4 La sociedad del conocimiento en la SCVLF\_DM de las HBI

Finalmente, la media aritmética del índice de satisfacción con la conciliación dicotomizada a partir de sus valores medios fue de -0,201 en el grupo de HBI. Al calcular la probabilidad de estar satisfecho se obtuvo un 44,78%. El índice más bajo lo obtuvieron los hombres con una *ocupación no-cualificada* (-3,323) que trasformado a la probabilidad de estar satisfecho pasó a ser un 42,00%. En cambio el grupo de *hombres con ocupación cualificada* obtuvo el índice más alto (-0,099) con una probabilidad del 47,51%. Es necesario destacar que los hombres con formación universitaria obtuvieron el mismo índice que el grupo general. (Véase tabla VI.40)

También es necesario destacar la diferencia de la probabilidades, alrededor del 44,00% versus a la resta de los grupos que rondan entorno al 60,00% (HAI y MBI) y del 55,00% (MAI). Es necesario recordar que el único grupo con una media de satisfacción de la conciliación superior a 7 fue HBI. Por lo tanto, la dicotomización se hizo con el valor 7, mientras que para el resto de grupos ese valor fue 6, haciendo desplazar el punto de corte entre los satisfechos e insatisfechos. Mientras que en los modelos anteriores el número de satisfechos era mayor que el de insatisfechos, éste era el único grupo con comportamiento inverso.

**Tabla VI.40 Indices medios de SCVLF\_DM y el cálculo de su probabilidad en HBI**

Índices de HAI		( $\sum\beta_i$ )	$1/(1+\exp(-\sum\beta_i))$	Probabilidad (%)	Diferencia con índice base	Efecto
IND_SCVLF_DM	2616	-0,201	0,4478	44,78%	-	
Uni_IND_SCVLF_DM	586	-0,201	0,4478	44,78%	0,00%	=
NoUni_IND_SCVLF_DM	2030	-0,204	0,4492	44,92%	0,14%	≈ ▲
Cualif_IND_SCVLF_DM	1290	-0,099	0,4751	47,51%	2,73%	≈ ▲
NoCualif_IND_SCVLF_DM	1326	-0,323	0,4200	42,00%	-2,78%	≈ ▼
Servicios_IND_SCVLF_DM	1515	-0,207	0,4483	44,83%	0,05%	≈ ▲
Industrial_IND_SCVLF_DM	509	-0,125	0,4689	46,89%	2,11%	≈ ▲

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### 4.5 El efecto del género, la intensidad de los cuidados y la sociedad del conocimiento sobre la SCVLF\_DM

Tras la revisión del efecto de las variables y de los dominios en la satisfacción, se adjuntan las probabilidades, de estar satisfecha/o o satisfecha/o con la conciliación, obtenidas al aplicar los modelos calculados. Es necesario recordar que en los grupos MAI, MBI y HAI la dicotomización de la media se ha realizado, siendo el valor de corte entre los individuos satisfechos e insatisfechos, el número 6. Mientras que en el grupo HBI, el valor de corte entre los individuos satisfechos e insatisfechos fue el número 7. Este hecho es debido a que el modelo fue un modelo de dicotomización a la media, y la media de la satisfacción con la conciliación entre los hombres de baja intensidad era el mayor superando el valor 7, mientras que el resto se quedaron con valor de 6.

<b>Modelo</b>	<b>MAI</b>	<b>MBI</b>	<b>HAI</b>	<b>HBI</b>
<b>Base</b>	57,05%	66,47%	63,06%	44,78%
<b>Formación universitaria</b>	49,92%	66,69%	64,02%	44,78%
<b>Formación no-universitaria</b>	59,10%	66,27%	63,07%	44,92%
<b>Ocupación cualificada</b>	53,78%	70,25%	64,89%	47,51%
<b>Ocupación no-cualificada</b>	58,42%	64,94%	60,75%	42,00%
<b>Sector servicios</b>	57,47%	66,61%	65,17%	44,83%
<b>Sector industrial</b>	55,77%	-	65,28%	46,89%
<b>N</b>	1152	2177	1693	2616

Cálculo realizado con los modelos descritos en el capítulo VI.  
 Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT2010

El grupo MAI es el que presenta los niveles de satisfacción más bajos, de los tres grupos cuya dicotomización a la media se hizo en el valor 6. Se observa como las variables moderadoras del conocimiento, formación universitaria y ocupación cualificada hacen descender la satisfacción, siendo la formación universitaria la más destacada en más de 7 puntos. En cambio el sector servicios se mantienen a los mismos niveles aumentando ligeramente. (Véase tabla VI.41)

Los grupos MBI y HAI presentan valores más altos, alrededor del 60,00%, siendo el grupo MBI incluso el más alto. Aún y así, es necesario destacar que los modelos obtenidos en el grupo MBI fueron los que presentaron más dificultad debido a la heterogeneidad del grupo. E incluso se tuvo que descartar el modelo del sector industrial porque los valores obtenidos no eran correctamente interpretables. En ambos grupos, las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento no introducen grandes diferencias con respecto a la satisfacción no llegando nunca a superar el 5,00% entre dichos modelos y el modelo base. (Véase tabla VI.41)

El modelo HBI, debido a que su valor de dicotomización es mayor, obtiene porcentajes menores. De hecho es el único caso en que el número de individuos insatisfechos es mayor al de individuos satisfechos. De manera análoga a los grupos anteriores, las variables



moderadoras de la sociedad del conocimiento no introducen cambios relevantes en la probabilidad de la satisfacción de manera cuantitativa. (Véase tabla VI.41)

Para concluir, y en línea con las preguntas planteadas al inicio de la investigación, se puede afirmar que tanto el género como el nivel de cuidado introduce diferencias en la satisfacción con la conciliación. Del mismo modo, el análisis con las diferentes variables moderadoras de la sociedad del conocimiento también han hecho evidente que se producen diferencias. Estas diferencias no son tan visibles en los índices finales debido a los mecanismos de compensación que cada uno de los grupos de estudio establece entre sus dominios y sus variables. Aún y así, el análisis detallado (variable a variable) y por partes (dominio a dominio), sí pone de manifiesto dichos mecanismos.

En términos generales, el dominio laboral tiene una aportación negativa que debe ser compensada a través de los dominios familiar y personal. En pocos casos el efecto laboral ha sido positivo y en esos casos los valores han sido pequeños dejando que el dominio familiar y personal fueran los que mayoritariamente contribuyeran a la satisfacción.



## Capítulo VII: Conclusiones y líneas futuras de investigación

*“(..) hay que contar con que las cosas pueden salir como se esperaba, salir al revés, o no salir.  
Hay dos tipos de personas: las que sacan conclusiones de sus experiencias y las que no.  
Y las que miran el fracaso como el final de un trayecto y aquellas que lo consideran, acertadamente,  
como la única fuente segura de conocimiento”  
Adaptarse a la marea, Eduard Punset*

En este apartado pasan a detallarse las principales conclusiones de la investigación. Para finalizar dicho proceso de investigación se añaden nuevas preguntas surgidas a lo largo de la investigación así como posibles líneas de estudio para el futuro.

### 1. Conclusiones

Todo proceso de investigación nace de la observación de la realidad, del asombro que le genera al científico, de las preguntas que se plantea y finalmente, de las ganas que tiene en darles respuesta.

En este caso, el estudio de la conciliación que ha ido en aumento en las últimas décadas, parece no perder intensidad en tiempos de crisis económica (Cahill et al, 2015).

La literatura en este campo es muy prolifera y las visiones desde las que se aborda, son múltiples y muy diversas. Entre los autores españoles, latinoamericanos e incluso algunos europeos predominan los trabajos de carácter político, económico, y de reivindicación feminista. La mujer (de manera directa o indirecta) suele ser el eje central del estudio. Los principales objetivos que persiguen es el análisis de la situación así como la concienciación y la reivindicación de la igualdad de género (Alcañiz, 2015; Buxarrais-Estrada y Burguet-Argelis, 2014; Crespo-Garrido, 2012; Guirao-Mirón y Martín-Llaguno, 2012; Fernández-de Castro, 2012). En cambio, la literatura norteamericana, desde los años 70 centró su interés entre la relación de los dominios (laboral y familiar) desde un punto de vista psico-social (Bartolomé y Evans, 1979, 1980; Kando y Summers, 1971; Katz y Kahn, 1978; Pleck, 1977). Partiendo de relaciones negativas como el conflicto o el desbordamiento de los dominios; se ha ido evolucionando hacia relaciones más positivas como el equilibrio, el enriquecimiento y la satisfacción, siendo estos dos últimos los que han despertado un interés más reciente. Actualmente, esta visión es ampliamente extendida, y dicha literatura es tratada desde cualquier nacionalidad (Carlson, et al., 2009; Chang et al., 2010; Eby et al., 2005; Grawitch y Barber, 2010; McNall et al., 2010; Romeo et al., 2014). Finalmente, en los últimos años, y como una evolución de la literatura de la relación, han surgido los trabajos que hemos denominado

“corporativistas” dado que el protagonista es la empresa. Este tipo de artículos persiguen básicamente dos objetivos: por un lado, difundir que existen empresas alineadas con la conciliación; y por el otro, hacer partícipe de los mecanismos que ponen éstas al alcance de los empleados. En algunos casos, los propios estudios ponen en evidencia las dificultades<sup>112</sup> a las que se enfrentan los empleados para conciliar (Albert-López-Ibor, et. al; 2010, Chinchilla-Albiol y León-Llorente, 2011; Chinchilla et al., 2005; Pasamar y Valle, 2011a, 2011b).

Mientras que en época de bonanza es el discurso feminista el que coge las riendas de la reivindicación hacia la igualdad de género en las instituciones públicas, en las empresas e incluso en el mundo de la pareja a través de la corresponsabilidad; en época de vacas flacas es el corporativismo el que se encarga de liderarlo a través de las políticas de recursos humanos, de las nuevas técnicas de organización del trabajo<sup>113</sup> y de la implementación psicológica de los activos intangibles como parte de un salario emocional.

Parte del discurso feminista se resiste a esta segunda interpretación. A través de su teoría económica de los cuidados; reclama, como eje central de la sociedad en la que vivimos, a las personas así como a los cuidados que requieren a lo largo del proceso de la vida (Carrasco, 2013, 2014; Pérez-Orozco, 2006a, 2006b).

Sin perder de vista que la conciliación y género van fuertemente unidas, el análisis se ha hecho a través de dos categorías: el género y la intensidad de las demandas de cuidado. Algunos estudios intentan decantar la balanza hacia la parte personal. Convertir la conciliación en un debate entre el dominio laboral y el dominio personal; y que las demandas solo constituyan una variable más, es un discurso peligroso y no alineado con el discurso feminista.

La conciliación, que afortunadamente se ha convertido en algo más que una simple cuestión femenina, debe seguir ligada a la igualdad de género, de lo contrario se incurre el riesgo de caer en una “nueva división sexual del trabajo de la sociedad del conocimiento”. Su estudio, bajo la perspectiva de género, es casi una imposición moral.

Plantearse el estudio de la conciliación bajo la intensidad de los cuidados que requieren nuestros familiares se convierte en una obligación, si no se quiere estar sujeto a la merced de las fluctuaciones del mercado laboral y de los intereses empresariales por el máximo beneficio.

Debido a estas premisas se establecen cuatro grupos de estudio en función del género y de la intensidad de los cuidados. El análisis se centra en personas que tengan hijos en edades de fuerte dependencia de cuidados. La infancia, la niñez y la pubertad inicial constituyen etapas con altas necesidades materiales y psicológicas que los cuidadores deben resolver. Se

---

<sup>112</sup> El estudio (Pasamar y Valle, 2011a) realizado entre 146 empresas españolas sobre cuales eran los mecanismos de conciliación más ofrecidos, indicaba que la medida más ofertada era “la posibilidad de abandono del lugar del trabajo por emergencia” con un 52,10%; seguida del “seguro de accidentados” con un 28,80%; en quinto lugar figuraba “ayuda para guarderías” con un 19,20%.

<sup>113</sup> El (\*) que acompaña al término *trabajo* recalca que se hace un uso de dicho concepto en sentido restringido, equivalente al ámbito laboral; en lugar de usar el término en sentido amplio equivalente a ámbito laboral (trabajo remunerado) y ámbito familia/personal (trabajo reproductivo).

establecen así dos niveles de intensidad, por un lado el nivel alto, para aquellos individuos que tuvieran como mínimo algún hijo menor de 15 años viviendo en el hogar; y por el otro lado el nivel bajo, para aquellos individuos que, o bien no tuvieron hijos, o bien éstos fueran mayores de 14 años<sup>114</sup>. Se descartan del estudio aquellas personas, que pese a no tener hijos, tengan otro tipo de persona dependiente a su cargo. De este modo quedan establecidos los cuatro colectivos de estudio: mujeres con intensidad alta de cuidados, mujeres con intensidad baja de cuidados, hombres con intensidad alta de cuidados y finalmente, hombres con intensidad baja de cuidados. La categoría de las mujeres es la categoría central de análisis y los hombres constituyen la categoría de control.

El mercado laboral español es el foco del estudio. Para ello se usan los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2010 realizada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración<sup>115</sup> (actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social) con una población total de 8061 individuos. Disponer de datos que caractericen gran parte de las casuísticas del mercado laboral de todo un país constituye un lujo porque permite un estudio con una perspectiva amplia; por el contrario, trabajar con datos externos, constituye una dificultad añadida porque los indicadores ya vienen dados y en ocasiones no son los que un investigador desearía (Carrasco-Bengoa, 2014).

El constructo “conciliación”, como el mecanismo por el cual un individuo gestiona el dominio laboral y el dominio familiar (y por extensión el personal), no tiene una definición clara y cerrada (Torns, 2005). El proceso de conciliación en que el individuo está envuelto depende de sus creencias y valores personales, así como de los distintos mecanismos a su alcance (bien sean proporcionados por él mismo, por su familia, por las empresas, por otros agentes externos o incluso el estado) para llevarla a término. La ausencia de variables que permitieran identificar esos mecanismos de conciliación al alcance del individuo y por tanto, su categorización; hizo inviable abordar un análisis exclusivamente económico.

Todo ello, obligó a usar la satisfacción como el indicador de la investigación. Plantearse el estudio de la conciliación a través de la satisfacción parece arriesgado. Si se parte de una visión estrecha y extremadamente organizacional, sin tener en cuenta otras variables como el uso del tiempo o el género, puede desembocar en una investigación más cercana a las técnicas del marketing corporativista cuyo objetivo sea justificar la situación de la conciliación en el marco actual. Pero, la *satisfacción* junto con el *bienestar* y la *felicidad* tienen más sentido que nunca en un momento en el que los llamados *estados del bienestar* experimentan fuertes sacudidas y recortes. Volver a indicadores exclusivamente materiales nos llevaría a reconocer que nos estamos sumergiendo cada vez más en una economía de subsistencia.

---

<sup>114</sup> La edad de corte viene marcada, por un lado, por la fuente de datos que identificaba a los individuos con hijos menores de él o su pareja de 3, 6 y 15 años viviendo en el hogar, y por otro lado, por la propia teoría económica de los cuidados que reivindica los cuidados a lo largo de toda la vida. Mientras que los menores tienen fuertes dependencias de cuidado físicas y psicológicas en la infancia, en la adolescencia temprana las necesidades psicológicas continúan siendo requeridas.

<sup>115</sup> Ministerio de Trabajo e Inmigración (2010)

El estudio de la satisfacción con la conciliación parece haber entrado en los últimos años en la liga que hasta ahora lideraban la satisfacción con la vida personal y la satisfacción laboral (Valcour, 2007; Beham y Drobnic, 2010; Beham et al., 2012, 2014; Lakshmi, 2013). Su estudio se realimenta entre sí dado que la *satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar* se explica a través de la *satisfacción laboral* y de la *satisfacción con la vida personal* tanto en hombres como en mujeres, y sea cuales sea su intensidad de cuidados.

Pero la satisfacción con la vida personal y laboral no son los únicos determinantes de la expresión. La satisfacción con otros ámbitos de la vida, como la satisfacción con el subdominio familiar y la satisfacción con el tiempo, también contribuyen a la satisfacción con la conciliación obteniendo así, por un lado, un sistema retroalimentado de satisfacciones, y por el otro, el mismo comportamiento explicativo obtenido en el estudio de la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida personal.

Por otro lado, los cambios tecnológicos a lo largo de la historia han abierto dudas sobre sus efectos tanto en la organización del trabajo como en los perfiles de los empleados. El *postfordismo* ya abrió muchas preguntas a finales de los 60 del siglo pasado (Toffler, 1970). Durante años los efectos de la última revolución tecnológica sobre la ocupación se han intentado resolver a través de dos visiones: la pesimista y la optimista (Castaño, 1994; Torrent y Ficapal, 2009; Torrent-Sellens, 2008).

No parece descabellado establecer formalmente, a través de la presente investigación, el debate entre la visión optimista y la visión pesimista de la conciliación con respecto a la sociedad del conocimiento. Para ello, es necesario, en primer lugar, caracterizar la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar a través de sus determinantes; en segundo lugar, determinar si existen diferencias en la explicación de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar en función del género y de la intensidad de cuidados; y en tercer y último lugar, evaluar si la sociedad del conocimiento produce un efecto potenciador sobre la satisfacción correspondiente a la visión optimista, o por el contrario produce un efecto atenuador sobre la satisfacción correspondiente a la visión pesimista.

Para alcanzar dichos objetivos, se establecieron doce hipótesis que permitieran dar una respuesta a la cuestión sobre si las expectativas de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar, en el marco de la sociedad del conocimiento, tienden a un veredicto optimista o pesimista. Se parte de una hipótesis global y poco a poco se introduce la visión del género, de la intensidad de los cuidados y de la sociedad del conocimiento. Es necesario iniciar el estudio preguntándose si otras variables de satisfacción (obtenidas en otros estudios como la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral), así como la variable “tiempo” (justificada a través de los estudios de crítica feminista) son parte de los determinantes explicativos de la satisfacción con la conciliación (hipótesis 1); si los efectos de los determinantes de un dominio en concreto (como el dominio familiar y personal) son más positivos con la satisfacción (hipótesis 2); si los modelos de satisfacción de un género (en este caso el femenino) son más

complejos que el del otro (hipótesis 3); si la intensidad en los cuidados influye a que el dominio personal contribuya más a la satisfacción (hipótesis 4); si la variable “tiempo” produce efectos opuestos sobre la satisfacción entre las mujeres con distintos niveles de intensidad de cuidados (hipótesis 5); si se puede determinar el efecto potenciador o atenuador de la satisfacción de la vida personal en la satisfacción con la conciliación en función de los perfiles de las mujeres respecto a la orientación con la sociedad del conocimiento (hipótesis 6 e hipótesis 7); si en las mujeres con intensidad alta en cuidados, la *satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos* produce un efecto atenuador o potenciador sobre la conciliación (hipótesis 8 y hipótesis 9); si se puede determinar un efecto contrario en hombres y mujeres respecto a la variable *tiempo* y su efecto con la conciliación (hipótesis 10); y finalmente, si la *calidad intrínseca* tiene un efecto atenuador o potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en función de los perfiles orientados con la sociedad del conocimiento en los hombres (hipótesis 11 y hipótesis 12). En la tabla VII.1 se puede ver en detalle las hipótesis planteadas. (Véase tabla VII.1)

<b>Tabla VII.1 Hipótesis de la investigación</b>	
<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>
Hipótesis 1:	La satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar se explica a través de la satisfacción laboral, de la satisfacción con la vida y de los usos del tiempo.
Hipótesis 2:	Las variables del dominio familiar y personal ejercen una aportación más positiva sobre la satisfacción con la conciliación que las variables del dominio laboral.
Hipótesis 3:	El modelo que explica la satisfacción con la conciliación en las mujeres incorpora más dimensiones que el modelo explicativo de los hombres.
Hipótesis 4:	El dominio personal contribuye en mayor grado a la satisfacción con la conciliación en las personas con intensidad baja de cuidados que en las personas con intensidad alta.
Hipótesis 5:	La <i>gestión del tiempo laboral</i> produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre las mujeres con intensidad alta y baja de cuidados.
Hipótesis 6:	La <i>satisfacción con la vida personal</i> produce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.
Hipótesis 7:	La <i>satisfacción con la vida personal</i> produce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.
Hipótesis 8:	La <i>satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos</i> produce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con alta intensidad de cuidados con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.
Hipótesis 9:	La <i>satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos</i> produce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con alta intensidad de cuidados con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.
Hipótesis 10:	La <i>gestión del tiempo laboral</i> no produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre los hombres con intensidad alta y baja de cuidados.
Hipótesis 11:	La <i>calidad intrínseca del trabajo*</i> ejerce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en los hombres con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.
Hipótesis 12:	La <i>calidad intrínseca del trabajo*</i> ejerce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en los hombres con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.

Fuente: Elaboración propia

Para corroborar o rechazar dichas hipótesis se decidió trabajar con una variable dicotómica que clasificara a los individuos como satisfechos e insatisfechos con su satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar. El criterio usado fue la dicotomización de los valores medios y el estudio se centra en la categoría satisfecho. A través de un análisis descriptivo con una exploración de los datos, con un análisis de asociación de variables a través de tablas de contingencia y residuos corregidos, así como el cálculo del estadístico Chi-cuadrado; se realizó

una caracterización de los perfiles satisfechos e insatisfechos con la conciliación para cada uno de los cuatro grupos de estudio.

Las principales características obtenidas para las mujeres satisfechas e insatisfechas en función de su intensidad de cuidados son:

- **Las mujeres con intensidad alta en cuidados insatisfechas con su conciliación laboral y familiar**, son mujeres con una mayor probabilidad de disponer estudios universitarios. En el ámbito laboral se caracterizan por los siguientes puntos: respecto a su jornada laboral predomina la jornada completa, a través de la modalidad de jornada partida y tienen más probabilidad de prolongar dicha jornada al menos la mitad de los días. Suelen comer fuera de casa, bien sea en el restaurante o comedor de la empresa, así como directamente en el puesto de trabajo\*. La probabilidad de no tener convenio específico es menor en este colectivo. Presentan menos probabilidad de tener una buena relación de amistad con todos los empleados. Las opciones de recibir ayudas sociales son menores. Finalmente, suelen afirmar que la maternidad les ha afectado negativamente.
- **Las mujeres con intensidad alta en cuidados satisfechas con su conciliación laboral y familiar**, son mujeres con una mayor probabilidad de no disponer de estudios universitarios. En el ámbito laboral se caracterizan por lo siguiente: tienen más probabilidad de disponer de jornada parcial, predominando la jornada continua y con menos probabilidad de prolongarla al menos la mitad de los días. Suelen no disponer de convenio específico. Es posible que tengan una buena relación de amistad con todos sus compañeros.
- **Las mujeres con intensidad baja en cuidados insatisfechas con su conciliación laboral y familiar**, son mujeres con las siguientes características en el ámbito laboral: suelen tener ocupaciones no-cualificadas con jornada completa, predominando la jornada partida, con más probabilidad de prolongar la jornada laboral siempre y con menos probabilidad de no prolongarla ningún día. Optan más por comer en su puesto de trabajo\*. No suelen trabajar\* en equipo. Tiene mayor probabilidad de desconocer si tienen un convenio específico o estructura de negociación colectiva, o de no tenerla. La probabilidad de tener buenas relaciones de amistad con los empleados es menor. Respecto a la formación, ésta y su ocupación no suelen estar alineadas; la actividad que realizan suele estar por debajo de su titulación y la empresa no suele hacerles formación. Presentan menor probabilidad de disponer de remuneración fija y ayudas sociales. Afirman con menor frecuencia que la maternidad les haya afectado o afectase de manera positiva; pero en cambio afirman con mayor frecuencia que sí lo haya hecho o pudiera hacerlo de manera negativa. Preferirían trabajar en el sector público. Finalmente, creen mantener su puesto de trabajo\* en los próximos meses es menos probable.



- Las mujeres con intensidad baja en cuidados satisfechas con su conciliación laboral y familiar**, son mujeres que suelen presentar ocupaciones cualificadas. Tienen mayor probabilidad de tener jornada parcial siendo jornada continua y presentan menos probabilidad de prolongar la jornada laboral siempre, así como mayor frecuencia de no prolongarla ningún día. Suelen comer en casa. Suelen trabajar en equipo. Presentan mayores índices de disponer de una estructura de negociación colectiva. También presentan mayor probabilidad de tener una buena relación de amistad con todos los empleados. Su ocupación suele estar más alineada con su formación; y, es menos probable que su puesto de trabajo\* esté por debajo de su formación. La empresa suele realizar actividades formativas. Presentan mayores índices de una retribución fija mayor, así como disponer de ayudas sociales. Suelen afirmar con más frecuencia que la maternidad les ha sido o les sería favorable; así como que no les ha afectado. De tener que escoger una ocupación preferiría una en la empresa privada. Finalmente, la probabilidad de mantener su actividad laboral durante los siguientes seis meses es mayor.

Tabla VII.2 Perfiles de mujeres satisfechas e insatisfechas en función de la intensidad de cuidados			
Mujeres con alta intensidad de cuidados insatisfechas	Mujeres con alta intensidad de cuidados satisfechas	Mujeres con baja intensidad de cuidados insatisfechas	Mujeres con baja intensidad de cuidados satisfechas
1) Mayor probabilidad de tener estudios universitarios.	1) Mayor probabilidad de no tener estudios universitarios.	1) Suelen presentar ocupaciones no cualificadas con jornada completa.	1) Suelen presentar ocupaciones cualificadas.
2) Predomina jornada completa con jornada partida.	2) Más probabilidad de disponer de jornada parcial con jornada continua.	2) Predomina la jornada partida con más probabilidad de prolongar siempre.	2) Mayor probabilidad de tener jornada parcial con modalidad jornada continua.
3) Más probabilidad de prolongar la jornada.	3) Menos probabilidad de prolongar la jornada.	3) Menor probabilidad de tener una relación de amistad.	3) Menor probabilidad de prolongar la jornada.
4) Suelen comer fuera de casa.	4) Suelen no disponer de convenio colectivo.	4) La formación y la ocupación suelen estar desalineadas.	4) Suelen comer en casa.
5) Menor probabilidad de no tener convenio.	5) Más probable tener una relación de amistad con todos los compañeros.	5) Menor probabilidad de una remuneración fija.	5) Mayor probabilidad de tener una relación de amistad con todos los empleados.
6) Menos probabilidad de tener relación de amistad con todos los empleados.	6) Menos opciones a recibir ayudas.	6) Suelen afirmar más que la maternidad les ha afectado o les afectaría negativamente.	6) Mayor probable de formación alineada con su ocupación.
7) Suelen afirmar que la maternidad les ha afectado negativamente.	7) Suelen afirmar que la maternidad no les ha afectado ni de manera positiva ni negativa.	7) Preferían trabajar en el sector público.	7) Mayores índices de retribución fija.
		8) Mayor probabilidad de mantener su ocupación en los siguientes 6 meses.	8) Suelen afirmar que la maternidad les ha sido o sería favorable.
			9) Preferían trabajar en el sector público.
			10) Mayor probabilidad de mantener su ocupación en los siguientes 6 meses.

Fuente: Elaboración propia

Las principales características obtenidas para los hombres satisfechos e insatisfechos en función de su intensidad de cuidados son:

- **Los hombres con intensidad alta de cuidados insatisfechos con su conciliación laboral y familiar**, son hombres con mayor probabilidad de disponer de estudios de enseñanza primaria y/o secundaria. Suelen tener jornada completa y en caso de prolongar la jornada su probabilidad es más alta de hacerlo siempre. También se caracterizan por comer más en el puesto de trabajo\* o en un restaurante. La probabilidad de comer en casa es menor. Tienen menos probabilidad de trabajar en el sector público. Suelen estar buscando otro empleo en el momento que se les realiza la encuesta. Respecto a las relaciones laborales, presentan mayores índices de compañerismo con algunos compañeros; e índices menores con respecto a una amistad con todos. La ocupación y la formación suelen estar desalineadas, siendo ésta última más alta o distinta de las que requiere el puesto de trabajo\*. Respecto a la compensación, suelen recibir pocas ayudas sociales, pero en caso de recibirla, la probabilidad es menor respecto a los hombres satisfechos de su mismo grupo de intensidad de cuidados.
- **Los hombres con intensidad alta de cuidados satisfechos con su conciliación laboral y familiar**, son hombres con menor probabilidad de disponer de estudios de enseñanza primaria pero con mayor probabilidad de estudios de enseñanza secundaria. Tienen más probabilidades de trabajar en el sector público. Es más común que su jornada sea de tipo parcial y también que no la prolonguen. No suelen buscar otra ocupación en el momento de la encuesta. La probabilidad de comer en casa es mayor, en cambio disminuye hacerlo en el puesto de trabajo\* o un restaurante de la empresa o ajeno a ella. Respecto a las relaciones laborales, presentan menores índices de compañerismo con algunos compañeros; e índices mayores con respecto a una amistad con todos. La ocupación y la formación suelen estar alienadas de manera correcta; que ésta sea mayor u otra suele ser menos común. Respecto a la compensación, suelen recibir pocas ayudas sociales, pero en caso de recibirla, la probabilidad es mayor respecto a los hombres insatisfechos de su grupo de cuidados.
- **Los hombres con intensidad baja de cuidados insatisfechos con su conciliación laboral y familiar**, son hombres que presentan más probabilidad de ser encargado o jefe de taller, y menos probabilidad de ser un ocupado independiente sin jefes ni subordinados a cargo. Suelen estar buscando otro empleo en el momento que se les realiza la encuesta. Además, el trabajo\* actual no suele ser el primero, y optaron por abandonar ellos la ocupación anterior. También se caracterizan por comer menos en casa. En cambio suelen comer en el puesto de trabajo o en un restaurante con mayor frecuencia. Tienen menos probabilidad de disponer de una estructura de negociación colectiva y no suelen estar afiliados a ningún sindicato. Respecto a las relaciones

laborales, presentan mayores índices de compañerismo con algunos compañeros; e índices menores con todos. Tienen muchas probabilidades de prolongar la jornada laboral siempre. Con respecto a la ocupación y la formación, tienen menos probabilidad de que ésta sea correcta y mayor probabilidad que la formación sea más alta que el puesto que ocupan. Respecto a la compensación, suelen recibir más ayudas sociales, pero en caso de recibirla, la probabilidad es menor respecto a los hombres satisfechos de su mismo grupo de intensidad de cuidados. Creen que la paternidad les ha afectado más negativamente o que no les afecta.

- **Los hombres con intensidad baja de cuidados satisfechos con su conciliación laboral y familiar**, son hombres con frecuencias mayores como asalariado del sector público. Respecto a su ocupación, presentan menos probabilidad de ser encargado o jefe de taller, y más probabilidad de ser ocupado independiente sin jefes ni subordinados. No suelen estar buscando otro empleo en el momento que se les realiza la encuesta. Además, la ocupación actual suele ser la primera. En el caso que no lo sea, tiene más probabilidad que abandonar la antigua ocupación voluntariamente. Se caracterizan por comer más en casa y hacerlo con menos frecuencia en el puesto de trabajo\* o en un restaurante. Tienen mayor probabilidad de disponer de una estructura de negociación colectiva y suelen estar afiliados a algún sindicato. Respecto a las relaciones laborales, presentan mayores índices de compañerismo con algunos compañeros y con todos. Tienen menos probabilidades de prolongar la jornada laboral siempre y mayor probabilidad de hacerlo ocasionalmente. Con respecto a la ocupación y la formación, tienen más probabilidad de que ésta sea correcta y menor probabilidad que la formación sea más alta que el puesto que ocupan. Respecto a la compensación, suelen recibir más ayudas sociales, pero en caso de recibirla, la probabilidad es mayor respecto a los hombres insatisfechos de su mismo grupo de intensidad de cuidados. Creen que la paternidad les ha afectado más positivamente.

Tabla VII.3 Perfiles de hombres satisfechos e insatisfechos en función de la intensidad de cuidados

Hombres con alta intensidad de cuidados insatisfechos	Hombres con alta intensidad de cuidados satisfechos	Hombres con baja intensidad de cuidados insatisfechos	Hombres con baja intensidad de cuidados satisfechos
1) Suelen tener estudios de primaria o secundaria.	1) Mayor probabilidad de estudios de secundario que de primaria.	1) Mayor probabilidad de ser encargado o jefe de taller.	1) Mayor probabilidad de ser asalariado del sector público.
2) Suelen tener jornada completa y si la prolongan lo hacen con mayor probabilidad.	2) Mayor probabilidad de trabajar en el sector público.	2) Suelen estar buscando empleo en el momento de la encuesta.	2) Menor probabilidad de ser encargado o jefe de taller.
3) Suelen comer en el trabajo* o restaurante cerca.	3) Suelen tener jornada parcial y que no la prolonguen.	3) Suelen comer menos en casa.	3) No suelen estar buscando empleo en el momento de la encuesta.
4) Menor probabilidad de trabajar en el sector público.	4) Suelen comer más en casa	4) Menor probabilidad de tener una estructura de negociación colectiva.	4) Suelen comer más en casa
5) Suelen buscar otro empleo en el momento de la encuesta.	7) Presentan menores índices de compañerismo.	5) Presentan mayores índices de compañerismos con algunos, y menos con todos.	5) Mayor probabilidad de tener una estructura de negociación colectiva.
6) Suelen presentar niveles altos de compañerismo.	8) La formación y la ocupación suelen estar alineadas.	6) Ocupación y formación suelen estar desalineadas.	6) Presentan mayores índices de compañerismo con algunos y con todos.
7) Ocupación y formación suelen estar desacopladas.		7) Creen que la paternidad les ha afectado o afectaría más negativamente o que no les afecta.	7) La formación y la ocupación suele ser correcta.
			8) Creen que la paternidad les ha afectado positivamente.

Fuente: Elaboración propia

Como resultado del análisis descriptivo, se obtiene la **primera conclusión general de la tesis (conclusión general 1)**, la existencia de cierta dualidad entre los perfiles satisfechos e insatisfechos para cada uno de los grupos de estudio tanto en hombres como en mujeres, en función de la intensidad de cuidados.

A través de un análisis de relación causal, mediante técnicas multivariantes de reducción de datos y el uso de la regresión logística binaria; se buscaron los mejores modelos para cada uno de los grupos de estudio, obteniendo así los determinantes explicativos de la conciliación con su signo (positivo si contribuyen a una mayor satisfacción o negativo si contribuyen a una menor satisfacción), su peso y su prioridad en el modelo de predicción. A través de tres variables moderadoras dicotómicas de la sociedad del conocimiento (formación universitaria, ocupación cualificada, sector servicios o industrial) se procede a la evaluación de los efectos potenciadores o atenuadores de la satisfacción. Para ello se realizan tres análisis: en primer lugar, un análisis local de los efectos que cada una de las variables moderadoras produce en los determinantes o variables independientes del modelo, evaluando si se refuerza así el signo “natural” del determinante o por el contrario, pese a que su signo no cambie, se atenúa su comportamiento “natural”; en segundo lugar, un análisis de los efectos que dichas variables moderadoras producen en cada uno de los dominios (el laboral, el familiar y/o el personal), teniendo en cuenta tanto los efectos positivos y negativos de los determinantes como el efecto

de la varianza introducida por los datos en valor medio de los individuos; y en tercer y último lugar, un análisis global de los efectos que las variables moderadoras introducen en la satisfacción global de cada uno de los grupos de estudio.

Una vez calculados los distintos modelos y realizado su análisis se interpretan los datos para corroborar o rechazar las hipótesis planteadas (conclusiones parciales) y obtener así el resto de conclusiones generales de la investigación.

Uno de los aspectos que parece fundamental en los colectivos con intensidad alta de cuidados es la satisfacción del tiempo, bien sea tiempo laboral como tiempo personal. En las mujeres con hijos la *gestión del tiempo laboral*, la *satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos* y la *satisfacción con el tiempo de la vida personal* aparecen explícitamente en la expresión de la modelización de la satisfacción. En los hombres, la concepción del tiempo tiende a ser distinta, dado que la satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos y el de la vida personal lo unen, constituyendo una valoración global del tiempo familiar y personal. También la satisfacción con la gestión del tiempo laboral aparece en el modelo.

En el caso de los colectivos con intensidad baja de cuidados, la importancia del tiempo viene de la mano de la satisfacción con la gestión del tiempo laboral que tanto en hombres como en mujeres ha sido el determinante con más peso del modelo. En los hombres, no aparece ninguna variable más con respecto al tiempo. En las mujeres, el tiempo personal aparece de la mano de la satisfacción. Este hecho confirma la necesidad por parte de las mujeres de, por un lado segmentar sus dominios y por el otro reafirmar la dedicación de tiempo a cada uno de ellos. En los hombres, el tiempo personal no aparece en la ecuación. Tras estos resultados se corrobora la hipótesis 1 obteniendo la **conclusión parcial número 1 de la investigación** y la **segunda conclusión general (conclusión general 2)** que consiste en una mayor segmentación de los dominios por parte de las mujeres.

Respecto a la hipótesis 3, la fusión de los determinantes del dominio familiar y personal en los hombres con intensidad alta de cuidados y el menor número de determinantes en el colectivo de hombres con intensidad baja de cuidados, llevarían a pensar que los modelos que explican la satisfacción en los hombres resultan más sencillos. Aun y así, parece arriesgado realizar en firme esta afirmación y sería necesario corroborarla a través de otros estudios más orientados con ese fin.

Lo que sí se ha corroborado, constituyendo **la conclusión parcial número 3 del estudio**, es la dificultad de parametrizar algunos colectivos así como la obtención de modelos menos robustos. Básicamente, los grupos con intensidad baja de demandas han presentado los estadísticos de evaluación del modelo menos satisfactorios. La propia heterogeneidad del grupo así como la falta de variables que lo caractericen pueden ser dos de los motivos. El grupo con modelos menos robustos ha sido el de las mujeres con intensidad baja de cuidados. Otros estudios (Giusta et al., 2011) ya habían indicado una mayor dificultad en parametrizar al colectivo de las mujeres respecto al de los hombres.

Para corroborar la hipótesis 2, es necesario evaluar los signos de los determinantes que explican la satisfacción con la conciliación. En los modelos obtenidos, el signo de los determinantes siempre es el mismo independientemente del género o la intensidad de cuidados. Los determinantes de los dominios familiar y personal presentan un signo positivo mientras que los del dominio laboral lo hacen tanto en positivo como en negativo. Por lo tanto, como **conclusión parcial del estudio número 2**, se obtiene que el dominio familiar y personal tienen una contribución positiva con la satisfacción con la conciliación (que solo puede verse modificado por el propio signo aportado por el individuo); el resultado del dominio laboral es más complejo. No solo depende del signo del coeficiente del determinante y del signo del valor del individuo, sino de la interacción del resto de determinantes del dominio laboral.

La **conclusión general número 3** es consecuencia directa del signo del determinante y de la varianza de los datos de los propios individuos. Los grupos de *mujeres con intensidad alta de cuidados* y el de *hombres con intensidad baja de cuidados* son los colectivos cuyo dominio laboral contribuye con signo negativo a la satisfacción. Por el contrario, en las *mujeres con intensidad baja de cuidados*, el dominio laboral contribuye de manera positiva a la satisfacción con la conciliación. El colectivo de los *hombres con intensidad alta de cuidados* es especial, dado que los resultados confirman que el dominio laboral es el que contribuye a la satisfacción con la conciliación a través del colapso, dado que en término medio el dominio familiar no contribuye al modelo.

**Siguiendo con la conclusión general número 3**, lo que el individuo interpreta como conciliación parecería estar detrás de este resultado. Las mujeres con intensidad alta de cuidados tienen un doble rol: el de madre y el de empleada. Las *mujeres con intensidad baja de cuidados* puede que no tengan el rol de madre y en caso de tenerlo puede que justamente la intensidad baja de cuidados lo desplace a un segundo nivel. Los hombres con intensidad alta de cuidados siguen teniendo interiorizado el rol de *“breadwinner”*, es decir, el encargado de sustentar a la familia a través del trabajo remunerado realizado fuera de casa. Y justamente tener ese rol es lo que aporta al modelo de satisfacción. En cambio, en los hombres con intensidad baja de cuidados la conciliación no es tanto cuestión de los roles de sustentación de la familia; para ellos la conciliación es más bien el equilibrio entre el dominio laboral (obligatorio para ganarse la vida) y el dominio personal (correspondiente al del ocio). También es significativa la diferencia entre las mujeres y los hombres con intensidad baja de cuidado. Es necesario destacar la distinta interpretación entre hombres y mujeres respecto al dominio laboral por razones históricas y sociales. La contribución del dominio laboral de manera más positiva en las mujeres con intensidad baja que en los hombres con intensidad baja puede explicarse a través de la capacidad de autonomía e independencia económica que ofrece dicho dominio. Por lo tanto, la presencia o ausencia de responsabilidades de cuidados en las mujeres es clave para la contribución del dominio laboral en su satisfacción con la conciliación. A partir de aquí, se podría especular ampliamente sobre este cambio de signo tan evidente, como por

ejemplo, un estado extremadamente familiarista con las políticas de conciliación, así como un mercado laboral fuertemente sacudido por los efectos de la crisis.

Respecto a la **hipótesis 4 y a su conclusión parcial 4**, se ha comprobado que el dominio personal se interpreta de manera distinta en función de las demandas de cuidado. Los porcentajes de aportación a la satisfacción con la conciliación correspondientes al dominio personal son mayores en las personas con intensidad baja de cuidados. El rango porcentual oscila entre el 89,54% y el 100,05% en las mujeres *con intensidad baja de cuidados*, en función de las variables moderadoras. Se observa, por tanto, que como mínimo el 90,00% de la satisfacción con la conciliación se explica a través de este dominio. En los hombres *con intensidad baja de cuidados* el rango va desde 60,51% hasta el 133,01%. En este caso, hay una mayor amplitud, por lo tanto hay más variación en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento. Cuando el porcentaje es menor (hombres no universitarios) son los otros dominios (concretamente el familiar) los encargados de aportar el resto de porcentaje a la satisfacción. En cambio, cuando el porcentaje es mayor (hombres universitarios) es el dominio personal el que se encarga de compensar los porcentajes negativos aportados por el resto de dominios (concretamente el dominio laboral).

Estos porcentajes son menores en los grupos con intensidad alta de cuidados. En el caso de las *mujeres con intensidad alta de cuidados* los porcentajes oscilan entre el 31,36% y el 38,67%. Igual que en el caso de las mujeres con intensidad baja, la amplitud es menor, hay menos efecto de variabilidad debido a las variables moderadoras. Pero, la diferencia de porcentaje es significativa, dado que es alrededor de un tercio de la contribución de las mujeres con intensidad baja de cuidados. Lógicamente, el dominio familiar en las mujeres y hombres con intensidad alta de cuidados tiene una mayor contribución. El caso extremo, es el de los *hombres con intensidad alta de cuidados*, donde el dominio personal se funde con el dominio familiar, reafirmando la ya enunciada **conclusión general número 2**.

Como consecuencia directa de la conclusión parcial número 4 y revisando el comportamiento en el resto de dominios se puede establecer la **conclusión general número 4**: Las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento así como los valores de los propios individuos, producen cambios en la aportación de los dominios a la satisfacción. Suele ser el dominio familiar y personal el que compensa los efectos negativos del dominio laboral.

Para corroborar la hipótesis 5 y obtener **su conclusión parcial número 5** es necesario analizar los efectos de las variables moderadoras de manera local. En este caso, el determinante examinado ha sido la *gestión del tiempo laboral*, entendido como todos aquellos mecanismos (capacidad de flexibilidad, permisos, vacaciones) al alcance del individuo para facilitar la gestión de su actividad laboral. Se ha observado que *las mujeres con intensidad alta de cuidados* experimentan un efecto potenciador de la satisfacción con la conciliación cuando las variables de control están alineadas con un perfil orientado a la sociedad del conocimiento (formación universitaria, ocupación cualificada y sector servicios). En las *mujeres con*

*intensidad baja de cuidados* el efecto ha resultado atenuador pero sólo en dos de las variables (formación universitaria y ocupación cualificada). Esta dualidad (casi completa) entre perfiles de alta y baja intensidad de cuidados, parece replicarse para los perfiles no orientados con la sociedad de la información. Las *mujeres con intensidad alta de cuidados* experimentan un efecto atenuador de la satisfacción con la conciliación cuando actúan las categorías de las variables moderadoras de la formación no-universitaria y la ocupación no-cualificada. En cambio, las *mujeres con intensidad baja de cuidados* experimentan un efecto potenciador de la satisfacción con la conciliación cuando las categorías de las variables moderadoras son la formación no-universitaria y la ocupación no-cualificada. Aunque la hipótesis planteada no puede ser totalmente aceptada, sí se observa, cierto comportamiento positivo con los perfiles orientados con la sociedad del conocimiento y una mayor satisfacción con la capacidad de gestión del tiempo laboral.

Estos efectos no se observan en los grupos de los hombres, y tampoco se evidencia ningún patrón concreto respecto a la variable de la *gestión del tiempo laboral*, la intensidad de los cuidados y los perfiles orientados o no-orientados a la sociedad del conocimiento. Éste, y los resultados anteriores con respecto a la satisfacción del tiempo en los diversos dominios, hacen pensar que la variable “tiempo” tiene otras connotaciones en los hombres obteniendo así la **conclusión parcial número 10** que solo permite aceptar la hipótesis de manera parcial.

Las hipótesis 11 y 12, respecto a la *calidad intrínseca*, no pueden ser totalmente aceptadas. Los efectos potenciadores sobre la satisfacción con la conciliación para casi todos los perfiles no orientados con la sociedad del conocimiento (a excepción del no-universitario), hacen que la hipótesis 12 sea parcialmente aceptada. En cambio, este efecto ni el contrario se pueden corroborar en los perfiles orientados con la sociedad del conocimiento, rechazando en este caso la hipótesis 11. De todo ello se desprende, constituyendo la **conclusión parcial 11 y 12 del estudio**, que sería necesario un análisis más profundo sobre la cuestión masculina y los efectos que la sociedad del conocimiento producen sobre la satisfacción, quedando fuera del alcance de éste estudio.

Volviendo al eje central del estudio, las mujeres; y a la revisión de las hipótesis 6 y 7, se observa como la satisfacción con la vida ejerce un efecto potenciador de la satisfacción con la conciliación para algunos perfiles orientados con la sociedad del conocimiento, concretamente las mujeres con formación universitaria y con ocupación cualificada. También se comprueba su efecto dual, es decir atenuador, para los perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento en las dos categorías anteriores. En cambio, dicha dualidad no se reproduce en el sector servicios e industrial. Por lo tanto, como **conclusiones parciales 6 y 7**, solo se puede corroborar cierta dualidad debida a la sociedad del conocimiento para la ocupación y la formación.

Con respecto a las hipótesis 8 y 9, se obtiene uno de los resultados más significativos en dicha investigación. Como **conclusiones parciales 8 y 9** se obtiene un efecto dual en la satisfacción



con la conciliación debido a la satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos y los perfiles orientados y no-orientados de la sociedad del conocimiento. Dicha dualidad es total. Las mujeres con perfiles orientados con la sociedad del conocimiento presentan una atenuación de su satisfacción; mientras que las mujeres con perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento sufren una potenciación de su satisfacción. El tiempo, y más concretamente el tiempo que se pasa con los hijos, se convierte en una moneda de cambio que debe ser compensada por otros elementos del plano familiar, personal y laboral.

Este resultado puede ser interpretado de dos modos, **generando la conclusión general número 5**. La visión pesimista establece que quedan evidenciados los efectos negativos de la sociedad del conocimiento con la satisfacción con la conciliación a través del tiempo familiar que tanto se reclama desde el discurso feminista. O a través de una visión más optimista y más crítica con los planteamientos tanto del discurso feminista como de los roles tradicionales de la división sexual tradicional, donde es necesario un replanteamiento de la valoración del tiempo a nivel social para aquellos perfiles predestinados a luchar por su uso en el ámbito laboral.

Como última **conclusión general (número 6)** se ha evidenciado, claramente, que los efectos del género, de la intensidad de cuidados y de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento, se observan mejor cuando se realiza un análisis local y por domino de la satisfacción con la conciliación. En cambio, cuando se realiza un análisis global, dichos efectos son apenas perceptibles. Este hecho es debido a la propia conceptualización de la conciliación como interacción entre los dominios. El valor absoluto de la satisfacción con la conciliación no es capaz de plasmar los efectos positivos y negativos de cada uno de los dominios, así como las contribuciones de compensación de un dominio sobre el otro. Por lo tanto, creemos que queda justificado el proceso de investigación realizado en vista de los resultados obtenidos.

Se adjuntan al final del apartado la tabla VII.4 correspondiente a las conclusiones parciales debidas a la aceptación total o parcial, y/o el rechazo de las hipótesis planteadas en la investigación. Así como la tabla VII.5 con las conclusiones generales de la investigación.

<b>Tabla VII.4 Conclusiones parciales de la investigación: Validación de las hipótesis</b>		
<b>Nº</b>	<b>Análisis</b>	<b>Descripción</b>
<b>Conclusión parcial 1</b>	Relación causal	La satisfacción con la conciliación se explica a través de otras satisfacciones como la laboral y la de la vida así como las variables del tiempo. (Hipótesis 1: aceptada)
<b>Conclusión parcial 2</b>	Relación causal	Los determinantes del dominio familiar y personal que caracterizan la satisfacción con la conciliación, siempre presentan signo positivo; mientras que los determinantes del dominio laboral presentan ambos signos. (Hipótesis 2: aceptada)
<b>Conclusión parcial 3</b>	Relación causal	Los modelos que parametrizan a las mujeres han resultado más complejos de obtener y en el colectivo de las mujeres con intensidad baja de cuidados han sido menos robustos. (Hipótesis 3: parcialmente aceptada)
<b>Conclusión parcial 4</b>	Relación causal	El dominio personal contribuye en mayor grado a la satisfacción con la conciliación en las personas con intensidad baja de cuidados que en las personas con intensidad alta. (Hipótesis 4: aceptada)
<b>Conclusión parcial 5</b>	Relación causal	La gestión del tiempo laboral produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre las mujeres con intensidad alta y baja de cuidados en algunos de los perfiles en función de su orientación con la sociedad del conocimiento, pero no en todos. (Hipótesis 5: parcialmente aceptada).
<b>Conclusión parcial 6</b>	Relación causal	La satisfacción con la vida personal genera un efecto potenciador de la satisfacción con la conciliación para algunos perfiles orientados con la sociedad del conocimiento, concretamente las mujeres con formación universitaria y con ocupación cualificada.
<b>Conclusión parcial 7</b>		También se comprueba su efecto dual, es decir atenuador, para los perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento en las dos categorías anteriores. (Hipótesis 6 y 7: parcialmente aceptadas)  Los efectos duales debido a las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento solo se pueden confirmar respecto a la ocupación y la formación.
<b>Conclusión parcial 8</b>	Relación causal	La satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos, en las mujeres con perfiles orientados con la sociedad del conocimiento, genera una atenuación de su satisfacción; mientras que en las mujeres con perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento genera una potenciación de su satisfacción.
<b>Conclusión parcial 9</b>		
<b>Conclusión parcial 10</b>	Relación causal	No se obtiene un patrón claro de la gestión del tiempo en los hombres en función de la orientación de su perfil con la sociedad del conocimiento y de la intensidad de cuidados. Dado que en el caso de las mujeres sí existe ese patrón de manera parcial se acepta parcialmente esta hipótesis. (Hipótesis 10: parcialmente aceptada)
<b>Conclusión parcial 11</b>	Relación causal	El efecto atenuador de la calidad intrínseca no presenta un patrón claro con los perfiles de la sociedad del conocimiento (Hipótesis 11: rechazada)
<b>Conclusión parcial 12</b>		El efecto potenciador de la calidad intrínseca se produce en todos los perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento a excepción de los hombres con formación universitaria (Hipótesis 12: parcialmente aceptada)  Sería necesario un estudio más profundo siendo el hombre la categoría central de análisis.

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla VII.5 Conclusiones generales de la investigación</b>		
<b>Nº</b>	<b>Análisis</b>	<b>Descripción</b>
<b>Conclusión general 1</b>	Descriptivo	Existe cierta dualidad entre los perfiles satisfechos e insatisfechos para cada uno de los grupos de estudio, tanto hombres como mujeres, en función de la intensidad de cuidados.
<b>Conclusión general 2</b>	Relación causal	Se observa una segmentación de los dominios más fuerte en las mujeres que en los hombres. El caso extremo es el del hombre con intensidad alta de cuidados donde el dominio familiar y personal se fusiona.
<b>Conclusión general 3</b>	Relación causal	<p>La satisfacción con la conciliación se explica de manera distinta entre los colectivos y la teoría del rol puede ser una explicación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el colectivo de los hombres con intensidad alta de cuidados (en términos medio), la satisfacción con la conciliación proviene de la satisfacción que experimenta del dominio laboral, reafirmando el rol de <i>breadwinner</i>.</li> <li>• En el colectivo de los hombres con intensidad baja de cuidado, la satisfacción con la conciliación es la aportación de ambos dominios. El concepto de equilibrio parecería tener más influencia sobre ellos.</li> <li>• En el colectivo de mujeres con intensidad alta de cuidados, la familia tiene una contribución mayor siendo el rol de madre evidente.</li> <li>• En el colectivo de mujeres con intensidad baja de cuidados, el dominio personal es el que tiene una mayor contribución.</li> </ul>
<b>Conclusión general 4</b>	Relación causal	Las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento así como los valores de los propios individuos, producen cambios en la aportación de los dominios a la satisfacción. Suele ser el dominio familiar y personal el que compense los efectos negativos del dominio laboral.
<b>Conclusión general 5</b>	Relación causal	<p>Visión pesimista entre la relación de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar y la sociedad del conocimiento dado que a través de la variable tiempo se observa un efecto atenuador.</p> <p>Visión optimista, es necesario un replanteamiento de la valoración del tiempo para aquellos perfiles femeninos orientados con la sociedad del conocimiento, que han descartado la división sexual del trabajo y que no quieren caer en la doble jornada.</p>
<b>Conclusión general 6</b>	Relación causal	<p>Los efectos del género, la intensidad de cuidados y las variables moderadoras se observan mejor cuando se aborda un análisis local y por dominio de la satisfacción. En cambio cuando se evalúa la satisfacción de manera global estos efectos no se observan.</p> <p>Esto es consecuencia del proceso de compensación que realiza el individuo entre los dominios para evaluar el índice.</p>

Fuente: Elaboración propia

## 2. Líneas futuras

Para concluir con dicho estudio se revisan las posibles líneas futuras de investigación más factibles. Algunas son fruto del propio proceso de investigación llevado a cabo, como resultado de detectar puntos de mejora. En su momento, se descartaron por dos motivos: porque no constituían un error de base que pusiera en peligro la consistencia de la investigación; y porque los proyectos, tanto en el mundo empresarial como en la vida personal tienen que tener una fecha fin. En cambio, otras líneas nacen de la imposibilidad de haber podido abordar esta investigación de otra forma, pese a haberlo intentado durante largo tiempo. Es necesario reconocer los errores de enfoque y reiniciar el sistema cuando es necesario. Eso no significa que se tenga que desperdiciar lo realizado. Sino que debe ser aparcado, dejarse reposar, y rescatarlo cuando se tengan muchos más elementos de conocimiento que permitan su abordaje.

- Una de las primeras líneas futuras a comentar es una consecuencia directa de los resultados del estudio para los grupos con intensidad baja de cuidados. Dichos grupos se formaron considerando que tanto las personas con hijos mayores de 14 años como personas sin hijos tenía menos intensidad de cuidados. Al realizar las regresiones, sobre todo las que afectaban a las mujeres, no se consiguieron modelizaciones con un porcentaje de predicción lo suficientemente bueno. Al revisar los efectos de las variables moderadoras, algún modelo tuvo que ser descartado (como por ejemplo el de las MBI del sector industrial por una mala predicción y no resultar viables su interpretación). Al realizar el análisis factorial se observó la falta de variables del dominio familiar y personal que caracterizaran gran parte del grupo. Este hecho no se produce en los grupos de alta intensidad, donde la variable de la satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos sí conseguía ser eje de unión. Una posible alternativa a esta situación consistiría en la estratificación de dichos grupos en más niveles que permitieran mejor su caracterización. Por ejemplo, establecer un grupo con hijos mayores de 14 años, y otro grupo sin hijos, tanto para hombres como para mujeres.

Un factor a tener en cuenta como consecuencia de la estratificación anterior correspondería a limitar la edad de los individuos de estudio para evitar que el efecto de las abuelas/os cuidadoras/es influyera en el análisis llevando a cabo interpretaciones erróneas.

- Otra de las líneas futuras de investigación más inmediata, siguiendo la línea de otros estudios ([Rico-Belda, 2012](#)) sería el estudio de la satisfacción con la conciliación de la satisfacción a través un modelo probit multinivel con 3 grados: bajo, medio y alto. De ese modo se podría focalizar el estudio en los grupos más extremos y comprobar si este hecho genera más diferenciación de la que a priori se ha obtenido en el análisis

actual. Otra opción sería desarrollar los modelos a través de la técnica de ecuaciones estructurales para buscar relaciones causales del constructo latente de la satisfacción.

- Para ampliar la visión del estudio, sería necesario realizar una evolución temporal de la satisfacción con la conciliación. Dado que la ECVT ha dejado de realizarse, sería necesario usar otras fuentes. Una posible opción sería usar fuentes internacionales como las encuestas sociales europeas (Social European Surveys) para valorar los efectos de la crisis así como poder realizar comparativas entre otros países.
- Finalmente, una nueva línea de estudio consistiría en rescatar la primera línea de investigación que tuvo que descartarse por falta de las variables necesarias en la fuente de datos usada. El análisis se centraría en la diferencia de perfiles cuidadores y no-cuidadores en función de las características del dominio laboral; siendo el perfil cuidado/no-cuidador la variable dependiente. Para ello sería necesario realizar una encuesta propia donde los grupos de estudio corresponderían a distintos modelos conciliadores: modelo tradicional (hombre sustentador/mujer cuidadora), modelo tradicional inverso (mujer sustentador/hombre cuidador), modelo de corresponsabilidad, modelo semi-corresponsabilidad (donde uno de los cónyuges prioriza su carrera profesional pese estar implicado en el cuidado de los hijos), y finalmente, el modelo monoparental. Además, se podrían analizar otros aspectos del dominio familiar y personal, añadiendo más variables que permitirán parametrizar este dominio. Ampliando así el estudio al dominio de lo personal y del familiar, que en esta investigación no se ha podido desarrollar plenamente por falta de variables.



## Bibliografía

Abbey, A., & Andrews, F.M. (1985). Modeling the Psychological Determinants of Life Quality. *Social Indicators Research*, 16(1), 1-34.

Abendroth, A., & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, employment and society*, 25(2), 234-256.

Abril, P., Amigot, P., Botía-Morillas, C., Domínguez-Folgueras, M., José González, M., Jurado-Guerrero T., Lapuerta, I., Martín-García, T., Monferrer, J., & Seiz M. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España. *Reis: Revista Española Investigación Social*, (2015)150, 3-22.

Acción Empresarial y Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile (2003). Cómo conciliar vida laboral y vida familiar: Guía práctica para implementar medidas de conciliación familia y trabajo en la empresa. Retrieved from: <http://deres.org.uy>

Ahn, N., & García, J.R. (2004). Job satisfaction in Europe. *FEDEA Working Paper*, (2004)16. Madrid: FEDEA

Akerlof, G. A., Rose, A. K., Yellen, J. L., Ball, L., & Hall, R. E. (1988). Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market. *Brookings Papers on Economic Activity*, 19(2), 495-594.

Alba, A. (2000). *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*. Barcelona: Editorial Ariel

Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *RES: Revista Española de Sociología*, 2015(23), 29-55.

Albert López-Ibor, R., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J., & Palomo Vadillo, M.T. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa. *Cuadernos de Trabajo Escuela Universitaria De Estadística*, 2010(2).

Andrews, F.M., & Whithey, S.B (1976). *Social indicators of well-being: American's perceptions of life quality*. New York: Plenum

Arechavala, N.S., Llorente, M.C.M., Truchero, G.R., & Macho, A.N. (2010). La calidad del trabajo en la unión europea. *Estudios De Economía Aplicada*, 28(3), 1-22.

Argandoña, A. (2005). *Empresa, economía de Mercado y responsabilidad social*. Documento de Investigación nº600. IESE

Artís Ortuño, M., Suriñach Caralk, J., López-Tamayo, J., & Fontanals Novell, O. (2011). *Estudio Manpower Professional Calidad Laboral*. Barcelona: Institut de Recerca en Economía Aplicada (IREA)

Astelarra, J. (2005). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias. In Mora, L., Moreno Ruiz, M.J. & Rohrer, T. (cord.), *Cohesión social, políticas conciliadoras y presupuesto público* (pp. 30-40). Reunión Internacional de Expertas/os 24-26 de Octubre de 2005, Ciudad de México. Retrieved from: [http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/3/40283/unfpa\\_gtz.pdf](http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/3/40283/unfpa_gtz.pdf)

Autor, D., Levy, F., & Murnane, R.J. (2003). The skill content of recent technological change: an empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1169-1213.

Ballester Pastor, M.A. (2011). *Reformas en materia de protección social e impacto de género: Un estudio crítico*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Bardasi, E., & Francesconi, M. (2003). *The impact of a typical employment on individual wellbeing: Evidence from a panel of British Workers*. Institute for Social and Economic Research.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173

Bartolome, F., & Evans, P. (1979). Professional lives versus private lives-Shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3-29.

Bartolome, F., & Evans, P. (1980). Must success cost so much? *Harvard Business Review*, 58(2), 137-148.

Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189-220.

Bayona-Sáez, C, Salomé-Goñi, S., & Madorrán-García, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 9(1), 139-149.

Beauvoire, de S. (1999). *El segundo sexo. Volumen I y II*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Becker, G.S. (1965), A Theory of the Allocation of time, *Economic Journal*, 75(299), 493-517.

Beham, B., & Drobnič, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology* 25(6), 669-689.

Beham, B., Drobnič S., & Präg, P. 2014. The Work-Family Interface of Service Sector Workers: A Comparison of Work Resources and Professional Status across Five European Countries. *Applied Psychology*, 63(1), 29-61.

Beham, B., Präg, P., & Drobnič, S. 2012. Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *International Journal Of Human Resource Management*, 23(18), 3725-3741.

Bell, C.S. (1974). Economics, Sex, and Gender. *Social Science Quarterly* 55 (3), 615-631.

Benería, L. (2001). Shifting the Risk: New Employment patterns, informalization and women's work. *International Journal of Politics, Culture and Society*, 15 (1), 27-53.

Benston, M. (1969). The political economy of women's liberation. *Monthly Review*, 21(4), 13-27.

Biedma Ferrer, J.M., & Medina Garrido, J.A. (2014). *Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo*, *Intangible Capital*, 10(3), 449-466 <http://dx.doi.org/10.3926/ic.506>

Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenen, J. (2006). *Work Life Balance, management practices and productivity*. Londres: Centre for Economic Performance-London School of Economics and Political Science.

Böhnke, P. (2005). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved from: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0591.htm>

Bòria-Reverter S., Crespi-Vallbona, M., & Mascarilla-Miró, O. (2012). Variables determinantes de la satisfacción laboral en España. *Cuadernos de economía*, 35(97), 9-16.



Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work–life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592–610.

Bote Álvarez-Carrasco V., & Cabezas Ares, A. (2012). *Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis*. Universidad de León: Servicio de Publicaciones.

Bowling, N. (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.

Bradley, M, Schipiani A., Sundaram A.K & Walsh, J.P (1999). The purposes and accountability of the corporation in the contemporary society: corporate governance at the crossroads, *Law and Contemporary Problems*, 62(3), 9-86

Bresnahan, T.F., Brynjolfsson, E. & Hitt, L.M. (2002). Information Technology, Workplace organization, and the demand for skilled labor: firm-level evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 117(1), 339-376.

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003), Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67-78.

Brickley, J.A, Zimmerman, J, Smith, C.W., & Zimmerman (2000) *Managerial Economics and Organizational Architecture*. New York: McGraw-Hill.

Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4). 646-653.

Brullet, C. (2000). El debat sobre la conciliació ocupació-família dins el marc de la Unió Europea. *Revista Catalana de Sociologia*, 2000(12), 155-185.

Brullet, C. (2010). Cambios familiares y nuevas políticas sociales en España y Cataluña. El cuidado de la vida cotidiana a lo largo del ciclo de vida. *Educar*, 2010(45), 51-79.

Burguet Arfelis, M. (2014). Romper tópicos en la conciliación familiar. Cuando la conciliación adquiere sentido. En Buxarrais Estrada y Burguet Arfelis (Ed.), *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética* (pp. 45-63). Barcelona: Universitat de Barcelona Publicacions i Edicions.

Buxarrais Estrada, M.R., & Burguet Arfelis, M. (eds) (2014). *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética*. Barcelona: Universitat de Barcelona Publicacions i Edicions.

Cabeza Pereiro, J. (2010). Conciliación de vida privada y laboral. *Temas laborales*, (2010)103, 45-65.

Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M. & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 54(june2015), 40-54. doi:10.1016/j.socec.2015.03.002

Calzada i Oliveras, E. (2011). A balance between our personal and professional life in Spain: employees' right to a flexible workday. *InDret Revista para el Análisis del Derecho*, 3(2011).

Campbell, A.P. (1981). *The Sense of Well-Being in America: Recent Patterns and Trends*. New York: McGraw-Hill Book Co.

Campillo, F. (2000). El trabajo doméstico no remunerado en la economía. *Nómadas*, 2000(12), 98-115. Retrieved from: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105115263011>

Campillo Poza, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de España e Italia. *Política y Sociedad*, 47(1), 189-213.

Cánovas Montero, A., Aragón Medina, J., & Rocha Sánchez, F. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 73-93.

Cantor, N., Norem, J., Langton, C. Zirkle, S. Fleeson, W., & Cook-Flannagan, C. (1991). *Life task and daily life experience*. *Journal of Personality*, 59(3), 425-451.

Carlson, D.S., Grzywacz, J.G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.

Carmon A.F., Miller A.N., & Brasher K.J. (2013). Privacy Orientations: A Look at Family Satisfaction, Job Satisfaction, and Work-Life Balance. *Communication Reports*, 26(2), 101-102.

Carnoy, M., & Gong, W. (1996). Women and minority gains in a rapidly changing local labor market: The San Francisco Bay area in the 1980s; *Economics of Education Review*, 15(3), 273-287

Carrasco, C. (1988a). Nota para un tratamiento reproductivo de trabajo doméstico. *Cuadernos de Economía*, 16(1988), 1-20.

Carrasco, C. (1988b). Los análisis microeconómicos de la fecundidad y la participación laboral de la mujer: un comentario. *Cuadernos de Economía*, 16(1988), 389-404.

Carrasco C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 39-56.

Carrasco, C. (2014), *Con voz propia. La economía feminista apuesta teórica y política*. Madrid: La oveja roja, Los libros de Viento Sur.

Carrasco Bengoa, C. (2014). La falsa neutralidad de las estadísticas: hacia un sistema de indicadores no androcéntrico. En Carrasco, C. (Ed.), *Con voz propia* (pp. 99-119) Madrid: La oveja Roja.

Carrasco, C. & Serrano, M. (2007). *Propuesta para una cuenta satélite de la producción doméstica de los hogares para Cataluña*. Generalitat de Catalunya: Institut d'Estadística de Catalunya. Retrieved from: <http://www.idescat.cat/cat/idescat/formaciorecerca/formacio/CSllars.pdf>

Carrillo-García, C., Solano-Ruiz, M.C., Martínez-Roche, M.E., & Gómez-García, C.I. (2013). Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Revista Latino-Americana Enfermagem*, 21(6), 1314-1320. doi: 10.1590/0104-1169.3224.2369

Casero, V., & Angulo, C. (2008). *Una cuenta satélite de los hogares en España. 2003. Resultados derivados de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003*. Madrid: INE Documentos de Trabajo 1/08. Retrieved from: [http://www.ine.es/docutrab/empleotiempo/cuen\\_tiempo03.pdf](http://www.ine.es/docutrab/empleotiempo/cuen_tiempo03.pdf)

Castaño, C. (1994). *Tecnología, empleo y trabajo en España*. Madrid: Alianza Editorial.

Castaño, C. (2002). Economía, sociedad y mujeres: tecnología y cambios ocupacionales. *Arxius de Ciències Socials*, 2002(2), 83-100.

Castaño, C. (dir.) (2015). *Las mujeres en la gran recesión*. Universitat de Valencia: Ediciones Catedra.

Castaño, C., Caprile, M., & Iglesias, C. (2008). *New work: Old barriers but new oportunites for women*. Instituto Universitario de análisis económico y social.

Castaño, C., & Iglesias, C. (2008). Empleo TIC: Cambios cualitativos y de género. En Díaz Chao (coordinador), *Nuevas Tecnologías, nuevos mercados de trabajo* (pp.53-84). Madrid: Ediciones Mundi Prensa.

- Castaño, C., Sánchez-Herrero, M., & Iglesias, C. (2002). Tecnología y empleo en perspectiva de género. El caso español al final del siglo XX. *Economía Industrial*, 348(VI), 27-40.
- Castells, M. (2003a). *La sociedad xarxa. Volum I*. Barcelona: Editorial UOC.
- Castells, M. (2003b). *La sociedad xarxa, Volum II*. Barcelona: Editorial UOC.
- Castells, M. (2004). *The network society. A cross-cultural perspective*. Edward Elgar, Cheltenham and Northampton, MA.
- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 12, 2381-2413.
- Chennells, L., & Van Reenen, J. (1999). *Has technology hurt less skilled workers? A survey of the microeconomic evidence*. The Insititute for Fiscal Studies. Retrieved from: <http://www.ifs.org.uk/wps/wp9927.pdf>
- Chennells, L., & Van Reenen, J. (2002). Technical Change and the Structure of Employment and Wages: A Survey of the Microeconomics Evidende. En Greenan, N. L'Horty, J. y Mairesse, J. (eds). *Productivity, inequality and the ditigal economiy. A Transatlantic perspective* (pp.175-223). Cambridge, Massachusetts: The MIT Press.
- Cherlin, A. (1981) *Marriage, divorce, remarriage*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chesley, N., Moen, P., & Shore, R. P. (2003). The new technology climate. In P. Moen (Ed.), *It's about time: Couples and careers* (pp. 220-241). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Chinchilla, N. (2008). IFREI 2007: Frenos e impulsores para ser una EFR, *Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE*
- Chinchilla Albiol, N., & León Llorente, C. (2011). Diez años de conciliación en España. Editorial Grupo 5.
- Chinchilla Albiol, N., & León Llorente, C. (2007). *Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: guía de buenas prácticas de la Empresa Flexible*. Comunidad de Madrid.
- Chinchilla, N., & Poelmans, S. (2005). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Barcelona: Pla Estratègic Metropolità de Barcelona, colección Perspectives 5.
- Chinchilla N., Poelmans, S. & León C. (2003). *Políticas de Conciliación Trabajo-Familia en 150 empresas españolas*. IESE: Universidad de Navarra.
- Chinchilla, N., Poelmans, S., García-Lombardía, P., & López, M. (2005). *Políticas de recursos humanos orientadas a la conciliación vida profesional-vida familiar y su relación con el desempeño*, Estudio 23, Centro Internacional Trabajo y Familia, IESE.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Clark, A. E. (1999). Are wages habit-forming? Evidence from micro data. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 39(2), 179-200.
- Clark, S.C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, A. E., & Oswald A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359-381.
- Clark, A. E., Oswald, A. J., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81.
- Clemente, A. (1997). Inventario de Satisfacción Personal y Relaciones Sociales.

Clemente Carrión A., Molero Mañes R., & González Sala F. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de psicología*, 16(2), 189-198.

Collecchia, A., & G. Papaconstantinou (1996). *The Evolution of Skills in OECD Countries and the Role of Technology*. OECD Science, Technology and Industry Working Papers, (1996)08, OECD Publishing, Paris. doi: <http://dx.doi.org/10.1787/613570623323>

Costa, T. P., & McCrae, R.R. (1996). Mood and personality in adulthood. Publicado en C. Magai & S.H. MacFadden (eds.), *Handbook of emotion, adult development and aging* (pp. 369-383). San Diego: Academic Press.

Crespo Garrido, M. (2012). Economic development, family wealth and settlement of personal life and work. *Comunitaria: Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 4(2012), 43-61.

Darakhshan, N., & Islam, J. U. (2014). Effect of occupational stress and work-life balance on job satisfaction among female faculties of central universities in delhi. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*, 3(2), 1004-1009.

Darcy C., McCarthy A., Hill J. & Grady G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120.

Davis, S. N., Shevchuk, A., & Strebkov, D. (2014). Pathways to satisfaction with work-life balance: The case of russian-language internet freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(4), 542-556. doi:10.1007/s10834-013-9380-1

Day, A., Scott, N., & Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. In P. Perrewé, & D. Ganster (Eds.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress (research in occupational stress and well-being)*, Volume 8. (pp. 317-350). Emerald Group Publishing Limited.

Debeljuh, P. (2012). *Conciliación trabajo y familia: ¿dilema personal o responsabilidad empresarial*. Universidad de Montevideo: Instituto de Estudios Empresariales de Montevideo.

Delhey, J. (2004). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Life satisfaction in an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved from: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef03108.htm>

Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of psychology*, 15(2), 688-701.

Delphy, C. (1980). The main enemy. *Feminist Issues*, 1(1), 23-40.

de Miguel-Álvarez, A. (2013). *La articulación clásica del feminismo y el socialismo: el conflicto clase-género*. Biblioteca Virtual: Omegalfa. Retrieved from: <http://omegalfa.es>

Díaz, I., Chiaburu D.S., Zimmerman R.D., & Boswell W.R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(45), 500-508.

Díaz, Á., Ficapal, P., & Torrent, J. (2014). Economic Crisis and Job Quality in Spain: A Multi-dimensional and Micro-data Empirical Approach. *Social Indicators Research*. ISSN.0303-8300. DOI: 10.1007/s11205-014-0850-0

Díaz-Chao, A. (2008). Las diferencias salariales en la economía del conocimiento: un análisis empírico para España. *UOC Papers: Revista Sobre La Sociedad Del Conocimiento*, (6).

Díaz-Chao, A., Ficapal-Cusí, P., & J. Torrent-Sellens. 2015. Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. *Revista Internacional de Sociología*, 73(1), e001, doi: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2013.03.25>

Díaz Chao, A., & Torrent-Sellens, J. (2008). TIC, conocimiento y salarios en España. Un análisis del impacto del cambio tecnológico digital sesgador de habilidades sobre la estructura de salarios de la economía española. En Díaz Chao (coordinador), *Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo* (pp. 227-255). Madrid: Ediciones Mundi Prensa.

Díaz García, M.C. (2006). *Influencia del género en los recursos y resultados de las pequeñas empresas*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Díaz Morales, J.F., & Sánchez-López, M<sup>a</sup> P. (2002). Relaciones entre estilos de personalidad y satisfacción autopercebida en diferentes áreas vitales. *Psicothema*, 14(1), 100-105.

Dolfsma, W. & Soete, J. L., (2006). *Understanding the dynamics of a knowledge economy*. Edward, Elgar, Cheltenham and Northampton, MA.

Donath, S. (2000). The Other Economy: A Suggestion for a Distinctively Feminist Economics. *Feminist Economics*, 6(1), 115-123.

Ducatel, K., & Burgelman, J.C. (1999). *The futures project. Employment Map*. Sevilla: Institute for Prospective Technological Studies.

Duffy, A. y Pupo, N. (1992). *Part-time paradox*. Toronto: McClelland & Stewart

Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2010). Job quality, job satisfaction and services in Spain. *Journal of Innovation Economics*, 1(5), 145-166.

Duprat, F. (2014). La conciliación en los Planes Nacionales de Estadística. In Buxarrais Estrada y Burguet Arfelis (eds), *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética* (pp. 91-103). Barcelona: Publicacions i edicions de la universitat de Barcelona.

Durán, M<sup>a</sup> A. (2011). El tiempo como campo de las políticas públicas. *Seminario internacional. Políticas de tiempo, tiempo de las políticas*, Cuadragésima sexta reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

Eberhardt, B.J., & Shani, A.B. (1984). The effects of part-time versus full-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(4), 893-900. <http://dx.doi.org/10.2307/255887>

Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

Eckenrode, J., & Gore, S. (1990). Stress and coping at the boundary of work and family. In J. Eckenrode & S. Gore (Eds.), *Stress between work and family* (pp. 1-16). New York: Plenum Press.

Edwards C., & Robinson, O. (2001). Better part-time jobs? A study of part-time working in nursing and the police. *Employee Relations*, 23(5), 438-453. <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000005898>

Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanismes linking Work and Family: Clarifying the relationship between Work and Family Constructcs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

Efraty, D., & Sirgy, M.J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioural responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31–47.

Ehrenreich, B. (1983) *The Hearts of Men*, New York: Anchor Press.

Elias, N. (1997), *Sobre el tiempo*. México. F.C.E.

Engels, F. (2006). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Fundación Federico Engels.

- England, P. (2004). El yo divisorio: prejuicios androcéntricos de las hipótesis neoclásicas. En Ferber, M.A. & Nelson, J.A. (eds), *Más allá del hombre económico* (pp. 58-82). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Escobedo, A. (2000). Les llicències laborals per a mares i pares amb fills menors de tres anys. Una comparació de sistemes vigents a Dinamarca, Finlàndia i Espanya. *Revista Catalana de Sociologia*, 12(2000), 187-213.
- Esping-Andersen, G. (1993). *Los tres mundos del estado del bienestar*. Edicions Alfons el Magnànim.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales en las economías postindustriales*. Barcelona: Ariel.
- Esteban Bara, F. (2014). La familia como comunidad moral: consideraciones filosóficas para la educación en valores basándose en la conciliación. En Buxarrais Estrada & Burguet Arfelis (eds.), *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética* (pp.11-25). Barcelona: Universitat de Barcelona Publicacions i Edicions.
- Eurofound (2007). *First European Quality of Life Survey: Time use and work–life options over the life course*. Retrieved from: <http://www.eurofound.europa.eu/publications>
- EUSTAT (2010). *Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Análisis de resultados*. Eskal Estatistikiak Erakunda. Retrieved from: [http://www.denborra.net/images/documentos/informe\\_conciliacion\\_EUSTAT.pdf](http://www.denborra.net/images/documentos/informe_conciliacion_EUSTAT.pdf)
- EUSTAT (2012). *Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Análisis de resultados*. Eskal Estatistikiak Erakunda. Retrieved from: [http://www.eustat.eus/elementos/ele0010700/ti\\_encuesta-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal-analisis-de-resultados-2012/inf0010711\\_c.pdf](http://www.eustat.eus/elementos/ele0010700/ti_encuesta-sobre-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-familiar-y-personal-analisis-de-resultados-2012/inf0010711_c.pdf).
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9-21.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(2015), 33-41. doi:10.18052/www.scipress.com/ILSHS.51.33
- Federici, S. (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fenner, G. H., & Renn, R. W. (2004). Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management*, 43(2), 179-200.
- Ferber, M. A., & Birnbaum (1977). The "New Home Economics:" Retrospects and Prospects. *Journal of Consumer Research*, 4(1), 19-28
- Ferber, M. A., & Nelson, J.A. (2004) (eds.). *Más allá del hombre económico*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Dwayne, W. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 80(2), 299-307.
- Fernández Cordón J.A., & Tobío Soler, C. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas.
- Fernández de Castro, P. (2012). El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la correspondencia en las políticas de igualdad de género. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, 16(1), 79-104.

- Ferrer-i-Carbonell, A., & Frijters, P. (2004). How important is methodology for the estimates of the determinants of happiness? *Economic Journal*, 114(497), 641–659.
- Ficapal-Cusí, P. (2008). La organización en red del trabajo: Una aproximación empírica para la empresa catalana. *UOC Papers: Revista Sobre La Sociedad Del Conocimiento*, (6).
- Flores Zambada, R., & Madero Gómez, S. M. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22(2), 24-31.
- Foray, D. (2004). *The economics of knowledge*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Ford, M.T, Heinen, B.A., & Langkamer, K.L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Fortner, M. R., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2004). Is parents' work involvement responsive to the quality of relationships with adolescent offspring? *Journal of Family Psychology*, 18(3), 530-538.
- Frey, B., & Stutzer, A. (2005). Happiness research: State and prospects. *Review of Social Economy*, 62(2), 207-228.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2001). Trabajo y familia: Aliados o enemigos? : Qué sucede cuando los profesionales de negocios enfrentan las decisiones de la vida. México: Oxford University Press.
- Frone, M. R., Russell, M. &, Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management*, 20, 565-579.
- Fundación Universitaria San Pablo CEU (2007). *Compartimos un sueño: Claves para conciliar la Vida Personal, Familiar y Laboral*, Fundación Universitaria San Pablo CEU. Retrieved from: [http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Compartimos\\_un\\_sueno.pdf](http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Compartimos_un_sueno.pdf)
- Gachter, M., Savage, D. A., & Torgler, B. (2013). Retaining the thin blue line: What shapes workers' intentions not to quit the current work environment. *International Journal of Social Economics*, 40(5), 479-503.
- Galbraith, J.K. (1994). *Historia de la economía*. Madrid: Editorial Ariel.
- Galinsky, E, Bond, J. T., & Sakay, K. (2008a). 2008 National Study of Employers (NSE), Families and Work Institute, Nueva York.
- Galinsky, E, Eby, S., & Peer, S. L. (2008b): 2008 Guide to Bold New Ideas for Making Work Works. New Ideas from the 2007 Winners of the Alfred P. Sloan Awards for Business Excellence in Workplace Flexibility, Families and Work Institute, Nueva York.
- Gamero Burón, C. (2004). Satisfacción laboral de los asalariados en España, Especial referencia a las diferencias por género. *Cuadernos de economía*, 27(74), 109-145.
- Gamero Burón, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España, *Investigaciones Económicas*, 31(3), 415-444.
- Gamero Burón, C. (2009). Jobs characteristics valuation by natives and immigrants: The life satisfaction approach. *Principios: Estudios de Economía Política*, (14), 93-111.



Gareis, K. (2001). *Work, employment and skills*. SIBIS-Workpackage 2: Topic research and indicators development, IST.

George, I. K. (1981). Subjective well-being. Conceptual and methodological issues. In C. Eisdorfer (Ed.), *Annual review of gerontology and geriatrics*, 2, (pp. 345-382). New York: Springer.

Gephart, R. P. Jr. (2002). Introduction to the brave new workplace: Organizational behavior in the electronic age. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 327-344.

Girbau García, M<sup>a</sup> R. (2010). *La conciliación de la vida personal y laboral y la satisfacción en el trabajo. Estudio en enfermeras de Atención Primaria de Salud*. Tesis Doctoral, Universitat de Barcelona. Retrieved from: <http://www.tdx.cat/handle/10803/96184>

Gigarini, L. (2006). El doble "sí" de las mujeres a la maternidad y al empleo, *DUODA Revista d'Estudis Feministes*, 30, 51-58

Giusta, M.D, Jewell, S.L., & Kambhampati, U.S (2011). Gender and Life Satisfaction in the UK. *Feminist Economics*, 17 (3), 1-34.

Gizarte Gaiñe Behatokiak (2011). *Estudio longitudinal de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral*. Retrieved from: [http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-rev87con/es/contenidos/noticia/2012\\_44\\_ikerketa/es\\_ikerketa/ikerketa.html](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-rev87con/es/contenidos/noticia/2012_44_ikerketa/es_ikerketa/ikerketa.html)

Golden, A. G., & Geisler, C. (2007). Work-life boundary management and the personal digital assistant. *Human Relations*, 60(3), 519-551.

Gómez S. & Martí, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. IESE.

Gómez Vélez, M.A. (2012). ¿Nivel de vida o calidad de vida en el trabajo?: Un acercamiento a cargos directivos. *Revista Facultad de Trabajo Social*, 28(28), 143-165.

González Santa Cruz, F., López-Guzmán, T. J., & Sánchez Cañizares, S. M. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba (España): Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo. *Intangible Capital*, 10(1), 189-211. doi:10.3926/ic.489

Gorgievski, M.J., & Hobfoll, S.E. (2008). Work Can Burn Us Out of Fire Us Up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement. In Jonathon R.B. Halbesleben (editor), *Handbook of Stress and Burnout in Health Care* (pp. 7-22). Department of Management and Marketing, University of Wisconsin-Eau Claire.

Grandey, A. A., Cordero, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 305-323.

Grandey A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain, *Journal of Behavior*, 54(2), 350-370.

Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276-284. doi:10.1037/a0032754.

Grawitch, M.J., & Barber, L.K. (2010). Work flexibility or nonwork support? Theoretical and empirical distinctions for work-life initiatives. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(3), 169-188.

Green, F. (2001). It's Been A Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 39(1), 53-80.



- Greenan N., Horty, L.Y., & Mairesse, J (Eds.) (2002). *Productivity, inequality, and the digital economy: a transatlantic perspective*. Cambridge, Mass. London: MIT Press, cop.
- Greenaway, D., & Nelson, D.R. (2001). *Globalización and Labour markets*. Cheltenham / Northampton (Massachussets): Edward Elgar Publishing.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2006). Work–family balance: Exploration of a concept. Paper presented at the Families and Work Conference, Provo, UT.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J.H., Karen M., Collins K. M. & Shaw J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C. & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266-275.
- Grund, C. & Sliwka, D. (2001). *The Impact of Wage Increases on Job Satisfaction – Empirical Evidence and Theoretical Implications*. IZA Discussion Papers, 387, November.
- Grund, C. & Sliwka, D. (2004). *The further we stretch the higher the sky. On the Impact of Wage Increases on Job Satisfaction*. German Economic Association of Business Administration, GEABA, Discussion Series Papers in Economics and Management, 07.
- Grzywacz, J.G., & Carlson, D.S. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Gutierrez, C. (2014). Aspectos generales sobre el tiempo de trabajo y las mujeres desde la teoría económica. *RED Sociales*, (1).
- Guilarte Martín-Calero, C. (2008). La custodia compartida. *Revista para el análisis del derecho, InDret 2(2008)*, Retrieved from: [www.indret.com](http://www.indret.com)
- Guilarte Martín-Calero, C. (2010). Criterios de atribución de la custodia compartida. *Revista para el análisis del derecho, InDret 3(2010)*. Retrieved from: [www.indret.com](http://www.indret.com)
- Guirao Mirón, C. (2011a). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *PrismaSocial: Revista de ciencias sociales*, (6).
- Guirao Mirón, C. (2011b). Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso Español. *Aposta, Revista de ciencias sociales*, (49). Retrieved from: <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cguirao1.pdf>
- Guirao Mirón, C. & Martín Llaguno, M. (2012). El marco jurídico, mediático y político de la conciliación en España. Desde 1999 hasta 2009. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18(Núm. especial octubre), 475-485.
- González, M.J., Lapuerta, I., Martín García T., & Seiz, M. (2014). *Conciliación y satisfacción marital. Análisis de parejas igualitarias en su transición al primer hijo en España*. Sevilla: XIV Congreso Nacional de la Población.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. doi:10.1016/j.jvb.2014.08.010
- Hajiran, H. (2006). Towards a quality of life theory: Net domestic product of happiness. *Social Indicators Research*, 75(1), 31–43.

- Hakim, C. (2004). *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment*, Athlone Press, London.
- Haller, M.m & Hadler, M. (2006). How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis. *Social Indicators Research*, 75(2), 169–216.
- Hartmann, H. (1979). The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a more Progressive Union". *Capital & Class*, 3(2), 1-33.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74–80.
- Headey, B., Elsie, H.m & Wearing, A. (1985). Models of Well-Being and Ill-Being. *Social Indicators Research*, 17(3), 211-234.
- Heckman, J.J. (2004). Lessons from the technology of skill formation. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1038(1), 179-200. doi:10.1196/annals.1315.026.
- Hernández Monleón, A. (2012). Monomarentalidad y Solidaridad Informal. Estrategias contra la exclusión social en el mercado laboral y en la conciliación de la vida familiar. *Arxius de Ciències Socials*, (26), 7-20.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B., 1959. *The motivation to work*. John Wiley & Sons, Nueva York.
- Higgins, E.T. (1987). Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340.
- Hill, E.J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (tradicional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63(2), 220-241.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hochschild, A.R. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, Henry Holt & Company, Inc.
- Hochschild, A. R. (2011a). Los caminos del sentimiento. Adaptado de "Ideologies, strategies and emocional pathways", in Theodore D. Kemper (ed.) *Research agendas in the sociology of emotions* (1990) State University of New York Press.
- Hochschild, A. R. (2011b). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Editorial Katz Conocimiento.
- Hosmer, D.W., & Lemeshow, S. (1999). *Applied logistic regression*. New York: Wiley
- IFREI (2012). *Efectos de la conciliación en el compromiso, la satisfacción y el salario emocional*. IESE Business School: Centro Internacional Trabajo y Familia.
- Instituto de la Mujer (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas (Informe de resultados)*. Observatorio 7.
- Instituto de la Mujer (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Observatorio 10.
- INE (2005). *Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar, asociado a la Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo*. Retrieved from: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/modumeto05.pdf>

- INE (2013). Hombres y Mujeres en España. Retrieved from: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>
- Inga Aranda, J., & Vara Horna, A. (2006). Factores asociados a la satisfacción de vida de adultos mayores de 60 años en Lima-Perú. *Universidad Psychology Bogotá (Colombia)*, 5(3), 475-485.
- Ironmonger, D. (2001). *Household Production and the Household Economy*. The University of Melbourne Research Paper. Retrieved from: [http://fbe.unimelb.edu.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0009/805995/759.pdf](http://fbe.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0009/805995/759.pdf)
- Izquierdo, M<sup>a</sup> J. (2003). *Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado. Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*. Emarkunde: Donostia. Retrieved from: [https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin\\_ECOS/10/Socializacion\\_del\\_cuidado.pdf](https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/10/Socializacion_del_cuidado.pdf)
- Jeffres, L.W., & Dobos, J. (1995). Separating People's Satisfaction With Life and Public Perceptions of the Quality of Life in the Environment. *Social Indicators Research*, 34(2), 181-211.
- Jennings, A.L. (2004). ¿Público o privado? Economía institucional o feminismo. En Ferber, M.A. & Nelson, J.A. (ed.) *Más allá del Hombre Económico* (pp. 165-191). Madrid: Ediciones Cátedra.
- Jorgenson, D.W., Lo, M.S., & Stiroh, K.J. (2005). *Productivity*. London: Cambridge: The MIT Press, vol. 3.
- Jubeto Ruiz, Y. (2014). Los presupuestos con enfoque de género: un instrumento feminista a favor de la equidad de las políticas pública. En Carrasco, C. (eds), *Con voz propia* (pp. 121-143). Madrid: La oveja Roja.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., & Kluger, A.N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Judge, T.A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- Judge, T.A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 101-107.
- Jürges, H. (2003). Age, cohort, and the slump in job satisfaction among West German workers. *Labour*, 17(4), 489-518.
- Kahn, R.; Wolfe, D.; Quinn, R., Snoek, J., & Sosenenthal, R. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Kaiser, L. (2002). *Job satisfaction: a comparison of standard, non-standard, and selfemployment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox*. EPAG, Working Paper 27.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323-327.
- Kalleberg, A.L., 1977. Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(febrero), 124-143.
- Kando, T.M., & Summers, W.C. (1971). The Impact of Work on Leisure. Toward a Paradigm and Research Strategy. *Pacific Sociological Review*, 14(-), 310-327.
- Kapitány, B., Kovaks, K., & Krieger, H. (2005). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working and living in an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved from: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0595.htm>
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. John Wiley & Sons.

- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources. *Human Relations*, 45(8), 775-795.
- Kolontai, A. (2015). *Autobiografía de una mujer sexualmente emancipada y otros textos sobre el amor*. Madrid: Editado por Ana de Miguel, horas y Horas la editorial.
- Kossek, E.E., Noe, R.A., & Demarr, B.J. (1999). Work-family roles synthesis: individual and organizational determinants. *The International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-129.
- Krüger, K. (2006). El concepto de 'sociedad del conocimiento'. *Biblio 3w: revista bibliográfica de geografía y ciencias sociales*, 11(@).
- Lakshmi, K. V. (2013). Impact of the demographic characteristics on the work life balance satisfaction-A study on software professionals in hyderabad. *Advances in Management*, 6(11), 39-46.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.
- Lance, C.E, Mallard, A.G & Michalos, A.C. (1995). Test of he causal directions of global-life facet satisfaction relationships. *Social Indicators Research*, 34(1), 69-92.
- Larrañaga Sarriegui, M. (2014). Contando tiempos y descifrando trabajos en época de crisis. En Carrasco, C. (eds), *Con voz propia* (pp. 85-98). Madrid: La oveja Roja.
- Larsen T., Taylor-Gooby, P., & Kananen, J. (2004). *The Myth of a Dual-earner Society. New Policy Discourses in European Welfare States*. WRAMSOC Project Berlin Conference, 23-24 abril 2004. Retrieved from: [www.kent.ac.uk/wramsoc/conferenceandworkshops/conferenceinformation/berlinconference/themythofdual earnersociety.pdf](http://www.kent.ac.uk/wramsoc/conferenceandworkshops/conferenceinformation/berlinconference/themythofdual earnersociety.pdf)
- Lapierre, L.M., Spector, P.E; Allen, T.D; Poelmans, S., Cooper, C.L; O'Driscoll, M.P., Sanchez, J.I.; Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfacción: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92-106.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C., & Simonnet, V. (2007). Job satisfaction and quits. *Labour Economics*, 14(2), 251-268.
- Lipovetsky, G. (1999), *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*, Editorial Anagrama.
- Lobel, S.A. (1991). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research. *Academy of Management Review*, 16(3), 507-521.
- Londoño, S.L. (2008). Aproximaciones a un modelo de desarrollo a partir de la satisfacción con la vida. *Pensamiento Psicológico*, 4(11), 13-28.
- López Alvarez, Mª J., & Carrillo Márquez, D. (2008). *Protección sociolaboral de la familia en el ámbito autonómico: Especial referencia a la vida familiar y laboral*. Fundación BBVA. Retrieved from: <http://www.fbbva.es/TLFU/tfu/esp/publicaciones/informes/fichainforme/index.jsp?codigo=296>
- López-Bassols, V. (2002), *ICT Skills and Employment*, Paris: OCDE.
- López Moratalla, N., Palacios Ortega, S., Lago Fernández Purón S., Chinchilla Albiol, N., & Beunza Santolaria, M. (2011). Retraso de la edad de la procreación e infertilidad. El recurso a la reproducción asistida y selección de embriones. El problema intergeneracional. *Cuadernos de Bioética*, XXII(2), 325-340.

- López-Sáez, M., Lisbona, A., & Sáinz, M. (2004). Mujeres Ingenieras: Percepciones sobre su vida profesional. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57(2), 161-180.
- Lozano, J.M. (2000). Companies and society: Ethical responsibilities. In. J. Verstracken (Ed.), *Business ethics: Broadening the perspectives* (pp.11-40). Leuven: Peeters.
- Lozares, C., & Verd, J.M (2004), *Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: Estudio de Caso, Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, 13(2004), 97-113
- Luis Carnicer, M.P., Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., & Vela Jiménez, M.J. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar, *Boletín Económico de ICE*, 2741, 37-52.
- Luis Carnicer, Mª P. de, Martínez Sánchez, A. Pérez Pérez, M., & Vela Jiménez, M.J. (2004). El conflicto trabajo-familia: Un estudio empírico de factores familiares y laborales. *Capital Humano*, 17(175), 54-76.
- Macinnes, J. (2004). Work-life balance: three terms in search of a definition. In C. Warhurst, D. R. Eikhof & A. Haunschild (eds) *Work Less, Live More? A Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. London: Palgrave.
- Maccines, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2007). Advances in occupational health: From a stressful beginning to a positive future. *Journal of Management*, 33(6), 809–840.
- Maganto, J.Mª, Extzeberria, J., & Porcel, A. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 28(1), 69-84.
- Magnus, K., Diener, Ed., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(5), 1.046-1.053.
- Mañas Alcón, E., & Garrido Yserte, R. (2009). La compatibilidad entre trabajo y vida personal: Un nuevo reto para las empresas españolas. *Economía Industrial*, 2009(367), 167-184.
- Marcerano Gutiérrez, O.D., & West Montiel, L. (2009). Una cuantificación de las asimetrías por género en materia de conciliación, *Investigaciones Regionales*, (14), 107-130.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432.
- Martín Chaparro, Mª P., Cano Lozano, Mª C., & Fuente Robles, Y.Mª (2007). Aspectos psicosociales de la conciliación entre la vida familiar y laboral. In Fernández Pantoja, P. & Cruz Blanca, Mª J (eds.) *Igualdad de Oportunidad y conciliación. Una visión Multidisciplinar*, (pp. 59-70). Universidad de Jaén.
- Martín Llaguno M., & Guirao Mirón, C. (2012). El debate parlamentario sobre conciliación familiar y laboral en España: Análisis de una década de iniciativa. *Alternativas*, (19), 59-76.
- Martínez, P.U. (2004). Perspectiva temporal futura y satisfacción con la vida a lo largo del ciclo vital. *Revista de la PUCP*, XXII(2).
- Martínez Herrero, M.J. (2008). La política de igualdad como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, (18), 43-79.
- Martínez Rodríguez, B. (2012). La conciliación en el programa “¡CON-VIVE!” de RTVE: ¿es posible emplear la telerrealidad al servicio del público? *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18(especial noviembre), 599-606.

- Matusik, S. M., & Mickel, A. M. (2011). Embracing or embattled by converged mobile devices? User's experiences with a contemporary connectivity technology. *Human Relations*, 64(8), 1001–1030.
- Mayordomo, M. (2000). *Precursores: el trabajo de las mujeres y la Economía Política*. VII Jornadas de economía Crítica, Universidad de Castilla-La Mancha. Albacete, Febrero de 2000.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2005). Crackberries: The social implications of ubiquitous wireless e-mail devices. In C. Sorensen, Y. Yoo, K. Lyytinen, & J. I. Degross (Eds.), *Designing ubiquitous information environments: Socio-technical issues and challenges*. New York: Springer.
- McCarthy A., Darcy C., & Grady G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158–167.
- McNall, L.A., Nicklin, J.M., & Masuda, A.D. (2010). A meta-analytic review os the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- McNamara, T.K, Pitt-Catsoupes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M., (2012). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibiliy-fit, and work-family cultura. *Social Science Research*, 42, 283-298.
- Mestre-Miquel, J.M., Guillen-Palomares, J., & Caro-Blanco, F. (2012). Abuelas cuidadoras en el siglo XXI: recurso de conciliación de la vida social y familiar. *Portularia, XII(extra)*, 231-238.
- Michelson, W. (1985). *From Sun to Sun: Daily Obligations and Community Structure in the Lives of Employed Women and their Families*. Totowa, NJ: Rowman and Allanheld.
- Miguel Álvarez, A. de, (2013). *La articulación clásica del feminismo y el socialismo: El conflicto clase-género*. OMEGALFA.
- Milkie, M.A., Kendig, S.M., Nomaguchi, K.M., & Denny, K.E. (2010). Time with children, children's well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family* 72(5), 1329-1343.
- Millet, K. (2010). *Política sexual*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Mincer, J. (1962). *Labor Force Participación of Married Women: A Study of Labor Supply*. Priceton University Press.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2010). Retrieved 2015, from Encuesta de Calidad de Vida en el trabajo: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>
- Mitchell, J. (1971) *Women's State*, New York: Pantheon.
- Moral Pelaez, I. (2006). Modelos de regresión: lineal simple y regresión logística. In Guillén Serra, A. & Crespo Montero, C., *Métodos estadísticos para enfermería nefrológica* (pp. 195-214). Barcelona: Sociedad Española de Enfermería Nefrológica.
- Moreno Mínguez, A. (2005). Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 112(05), 131-163.
- Moreno Mínguez, A. (2011). La conciliación laboral y familiar en el modelo de flexiguridad en España desde una perspectiva de género. *Comunitania, International Journal of Social Work and Social Sciences*, 2011, enero(1), 89-111. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/comunitania.1.5>
- Moreno Mínguez, A. (2012). Familia, empleo femenino y reproducción en España: incidencia de los factores estructurales. *Papers*, 97(2), 461-495.

- Morris Kreps, J. (1971). *Sex in the Marketplace*. Baltimore (MD), Johns Hopkins University Press, Policy Studies in Employment & Welfare.
- Muñoz de Bustillo Llorente, R., & Fernández Macías, E. (2004). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *The Journal of Socio-Economics*, 34(5), 656–673.
- Murillo, S. (2007). *El mito de la vida privada: de la entrega al tiempo propio*. Madrid, Siglo XXI.
- Myers, D.G., & Dinner, Ed. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Naldini, M., & Sareceno, C. (2008). Social and Family Policies in Italy: Not Totally Frozen but Far from Structural Reforms. *Social Policy and Administration*, 42(7), 733-748.
- Nansen, B., Arnold, M., Gibbs, M., & Davis, H. (2010). Time, space and technology in the working-home: an unsettled nexus. *New Technology, Work and Employment*, 25(2), 136–153.
- Nash, M. (2010). *Treballadores: Un segle de treball femení a Catalunya [1900-2000]*. Barcelona: Departament de Treball.
- Neal, M.B., & Hammer, L.B (2007). *Working Couples Caring For Children and Aging Parents. Effects on Work and Well-Being*. London: LEA.
- Near, J., Rice, R., & Hunt, R. 1980. The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.
- Nogueira Guastavino, M. (2012). El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales: perspectiva constitucional reciente. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, (25), 19-52.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in Work-Family Conflict Among Employed Parents Between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*. 71(1), 15-32.
- OCDE (1998). *Technology, productivity and job creation. Best Policy Practices*. Paris: OCDE.
- OCDE (2007). *Babies and Bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of Findings for OECD Countries*, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris.
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., Timms, C., & Sawang, S. (2010). Engagement with information and communication technology and psychological well-being. In P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress. Research in occupational stress and well-being*, 8, (pp: 269–316). London: Emerald Publishing.
- O'Driscoll, M.P., Ilgen, D.R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Offen, K. (2015). *Feminismos Europeos 1700-1950. Una historia política*. Madrid: Ediciones Akal.
- Oishi, S., Diener, Ed., Suh, E., & Lucas, R. (1999). Values as a moderator in subjective well-being. *Journal of personality*, 67(1), 158-184.
- Orlikowski, W. J. (2007). *Sociomaterial practices: Exploring technology at work. Organization Studies*, 28(9), 1435-1448. doi:10.1177/0170840607081138
- Osterman, P. (2000). Work Reorganization in an Era of restructuring: trends in difusión and effects on employee welfare. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 179-196.

- Oswald, A. E. (2002). Well-being at work. In A. Argandoña, J. & Gual, J. (ed.), *The social dimensions of employment* (pp. 109-144). Cheltenham and Northampton, MA: Edward Elgar.
- Palma Borrego, M<sup>a</sup>J. (2001). *Contra la igualdad. Historia del movimiento de liberación de las mujeres en Francia y crítica feminista al psicoanálisis y a la filosofía*. Cadiz: Publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- Parella, S., & Samper, S. (2007). Factores explicativos de los discursos de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres inmigradas no comunitarias en España. *Papers (85)*, 157-175.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 267-284.
- Pasamar, S., & Valle R. (2011a). Conciliación de la vida profesional-personal en empresas españolas. *Universia Business Review*.
- Pasamar S., & Valle R. (2011b). Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, (14), 258-268.
- Pazos Morán, M. (2008). Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, (1), 81-90.
- Payton-Miyazaki, M., & Brayfield, A. H. (1976). The good job and the good life: Relation of characteristics of employment to general well-being. In A. D. Biderman & T E Drury (Eds), *Measuring Work Quality for Social Reporting*, (pp. 125-150). New York: Wiley.
- Pérez, C. (2002). *Technological revolutions and financial capital*. Edward Elgar, Cheltenham and Northampton, MA.
- Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M.J., Abella-Garcés, S., & Martínez-Sánchez, u. M. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: Nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33.
- Pérez Orozco, A. (2006a). *Perspectivas Feministas en torno a la Economía: el Caso de los Cuidados*. Consejo Económico y Social.
- Pérez Orozco, A. (2006b). Amenaza tormenta: La crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*, (15), 1-39.
- Pérez Orozco, A. (2014). Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados. En Carrasco C. (eds), *Con voz propia*, (pp. 49-73) Madrid: La oveja roja.
- Perulli, A. (1996). *Il tempo da oggetto a risorsa*. Milano. Franco Angeli.
- Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado de trabajo. En Borderías, C., Carrasco, C., Alemany, C. (eds), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 451-490) Madrid: Fuhem-Icarria.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system*. New York: Free Press.
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417-427.
- Poelmans, S. (2001). *Individual and organizational Issues In Work-Family Conflict*. IESE: Universidad de Navarra.
- Porter, L.W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1-10.



- Qu, H., Zhao, X. (R.) (2012). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22-28.
- Quintanillo Navarro, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1, 95-129.
- Reid, M. (1934). *Economic of Household Production*. New York: J. Wiley & Sons. Retrieved from: <https://archive.org/details/economicsofhouse00reid>
- Rhnima, A., & Núñez Grapain, J.F (2014). La articulación empleo-familia: análisis del apoyo social como factor regulador. *Ciencia ergo-sum, Universidad Autónoma del Estado de México, Taluca*, 21(1), 9-20.
- Ricardo, D. (1817). On the Principales of Politial Economy and Taxation. Publicado en Sraffa Piero (ed.) (1951) *Work and Correspondence vol 1*, Cambridge University Press.
- Rico Belda (2012). Satisfacción con la conciliación laboral y familiar de los asalariados en España. *Revista de Economía Laboral*, (9), 30-45.
- Rivera Garretes (2003). *Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las mujeres y teoría feminista*. Icaria.
- Rode, J. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57(9), 1205-1230.
- Rodríguez González, S. (2011). Conciliación y Corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la directiva 2010/18/UE. *Anales de la Facultad de Derecho*, (28), 227-249.
- Rodríguez Menéndez, Mª C., & Fernández García, C. Mª (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones laborales*, 28(2), 257-275.
- Rodríguez Menéndez, Mª C., & Peña Calvo, J.V. (2009). ¿Es posibles compatibilizar familia y trabajo?: análisis cualitativo del discurso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Caritas, Bizcaia*, 185-202.
- Rodríguez Zapatero, M., & Rodríguez Jiménez, M. (2011) La mujer en la empresa familiar. *Revista de empresa familiar*, 1(2), 17-26.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Berger, M. (2014). Contribución española e iberoamericana al estudio del <<Work Life Balance>>: Claves para la intervención. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 48-58.
- Rooney, D., Hearn, G., & Ninan, A. (2005). *Handbook on the knowledge economy*. Edward Elgar, Cheltenham and Northampton, MA.
- Rothbard, N.P (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles, *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rothbard, P., & Dumas, T.L. (2004). Research perspectives: managing the work-home interface. In Jones, F. Burke R.B. Westman, M. (eds.) *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*, (pp.71-89). Editorial Reviews.
- Royo Prieto, R. (2013). Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación. *Zerbitzuan*, (53), 123-134.
- Rowley, H. (2006). *Sartre y Beauvoir. La historia de una pareja*. Barcelona: Lumen.
- Sánchez Muñoz, C. (2001). Feminismo libertal, radical y socialista: Feminismo socialista. En Beltrán, E. y Maquieira V. (eds), *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Alianza Editorial.
- Sandberg, S. (2013). *Vayamos adelante. Las mujeres, el trabajo y la voluntad de liderar*. Barcelona: Conecta.

- Sanz-Vergel, I., Demerouti, E., Moreno-Jiménez, B. & Mayor, M. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behaviour*, 76(1), 118-130.
- Saraceno, C. (2000). Italian Families Under Economic Stress: The Impact of Social Policies. *Labour*, 14(1), 161-183.
- Saraceno, C. (2006). Usi e abusi del termine conciliazione. *Economia & Lavoro*, 40(1), 31-34.
- Sau, V. (1995). *El vacío de la maternidad*. Barcelona: Icaria.
- Sawhill, I. V. (1977). Economic Perspectives on the Family. *Daedalus* 106(2), 115-125.
- Selvarani, K., & Rani, S. (2011). Work/life balance reflections on employee satisfaction. *Serbian Journal of Management*, 6(1), 85-96.
- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Shaw, K. (2002). By what means does information technology affect employment and wage? In Greenan, N. L'Horty, J. y Mairesse, J. (eds) *Productivity, inequality and the digital economy. A Transatlantic perspective*, (pp.129-267). Cambridge (Massachusetts): The MIT Press.
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.
- Shockley, K.M., & Allen, T.D. (2010). Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective. *Journal of Vocational Behaviour*, 76(1), 131-142.
- Silvestri, G.T. (1997). *Occupational employment projections to 2006, en Employment Outlook, 1996-2006*. Monthly Labor Review, november.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spill over theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover. *Journal of Marriage and the Family*, 52(1), 51-61
- Smith, A. (1794). *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones. Tomo I*. Oficina de la Viuda e Hijos de Santander.
- Strack, S. (1999). Millon's Normal Personality Styles and Dimensions. *Journal of Personality Assessment*, 72(3), 426-436.
- Stratigaki, M. (2004). The Cooptation of Gender Concepts in UW Policies: The case of "Reconciliation of Work and Family". *Social Politics*, 11(1), 30-56
- Streu, R.E., Hawley, S., Gay, A., Salem, B., Paul, A., & Alderman, A. (2009). Satisfaction with work-life balance in plastic surgery: Results from a national survey. *Journal of the American College of Surgeons*, 209(3), S82-S82. doi:10.1016/j.jamcollsurg.2009.06.202
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M.-C., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Social Indicators Research*, 119(1), 405-420.
- Susser, I. (1997). The flexible woman: regendering labour in the informational society. *Critique of Anthropology* 17(4), 389-402.

- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1985). La teoría de la identidad social de la conducta intergrupar. In Morales, J.F & Hici, C. (ed.) *Lecturas de psicología social*. Madrid: UNED, (pp.225-260. 1989).
- Tenbrunsel, A.E., Brett, J.M., Maoz, E., Stroh, L.K., & Reilly, A.H. (1995). Dynamic and static work-family relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63(3), 233-246.
- Toitso, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: a reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*; 48(2), 174-187.
- Thurman, J.E., & Trah, G. (1990). Part-Time Work in International Perspective. *International Labour Review*, 129(1), 23-40.
- Tobío Soler (2002). Conciliación o Contradicción: Como hacen las madres trabajadoras. *REIS: Revista española de investigaciones sociológicas* 97(02), 155-186. Disponible on-line en: <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/19790>
- Toffler, A. (1970), *El "shock" del futuro*, Barcelona: Plaza & Janes, S.A., Editores.
- Torns, T. (2004). Las políticas de tiempo: Un reto para las políticas del estado del bienestar. *Trabaja* 13, *Universidad de Huelva*, 145-164.
- Torns, T. (2006). *Las dificultades de vivir una vida apresurada. Reflexiones en torno a nuestro uso del tiempo*. Madrid: CEAPA.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIGED, revista interdisciplinar de estudios de género*, (1), 5-13. Retrieved from: <http://ddd.uab.cat/record/89342>
- Torns Martín, T. (2005). De la imposible conciliación a los malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 15-33
- Torrent, J., & Ficapal, P. (2009). *TIC, conocimiento, redes y trabajo*. Editorial UOC.
- Torrent-Sellens, J. (2008). Cambio tecnológico digital sesgador de habilidades (e-SBTC), ocupación y salarios: un estado de la cuestión. *UOC Papers: Revista Sobre La Sociedad Del Conocimiento*, (6).
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.
- Valcour, P. M., & Hunter, L. W. (2005). Technology, organizations, and work-life integration. In E. E. Kossek & S. J. Lambert's (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp. 61-84). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Valcour, M., Ollier-Malaterre, A., Matz-Costa, C., Pitt-Catsouphes, M., & Brown, M. (2011). *Influences on employee perceptions of organizational work-life support: signals and resources*. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 588–595.
- Van Reenen, J. (1997). Employment and Technological Innovation: Evidence from UK Manufacturing Firms. *Journal of Labor Economics*, 15(2), 255-284.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3(9), 87-116.
- Veiga, J. F., Baldrige, D. C., & Eddleston, K. A. (2004). Toward understanding employee reluctance to participate in family-friendly programs. *Human Resource Management Review*, 14(3), 337–351.
- Velazco-Portocarrero, J., Torrent-Sellens, J., & Viñas-Bardolet, C. (2014), *Job satisfaction of Spanish knowledge-based workers: Characterization and determinants*. IN3 Working Paper Series.

- Vera-Martínez, J.J., & Martín Chaparro, M.P. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral. Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de psicología*, 25(1), 142-149.
- Viera, J.M., Ávila, M., & Matos, P.M. (2012). Attachment and Parenting: The mediating role of work-family balance in portuguese parents of preschool children. *Family Relations*, 61(1), 31-50.
- Vilafranca Manguán, I. (2014). La educación para la igualdad: un reto universal del siglo XXI. In Burraxais Estrada y Burguet Arfelis (eds.), *La conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética*. (pp. 27-44). Barcelona: Publicacions i Edicions de la Universitat Oberta.
- Vivarelli, M., & Pianta, M. (2000). *The Employment Impact of Innovation. Evidence and Policy*. Londres / New York: Routledge.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Wallace, C., Pichler, F., & Hayes, B.C. (2007). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, First European Quality of Life Survey: Quality of work and life satisfaction*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved from: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0695en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0695en.pdf)
- Wallace, J.E., & Young M.C. (2008). Parenthood and productivity: A study of demands, resources and family-friendly firms. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 110-122.
- Wilensky, H. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science*, 12(4), 543-560.
- Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Wright, T.A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493.
- Wood, C. (1997). The First World/Third Party Criterion, A Feminist Critique of Production Boundaries in Economics. *Feminist Economics*, 3(3), 47-68.
- Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector - A comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, (21), 181-201. doi:10.18052/www.scipress.com/ILSHS.21.181
- Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., & Sawang, S. (2012). The role of life friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management and Organization*, 18(1), 53-63.
- Zaretsky, E. (1978). *Familia y vida personal*. Barcelona, Anagrama, 1978.
- Zedeck, S. (1987). *Work, families, and organizations: an Untapped Research Triangle*. Working Paper Series, Institute for Research on Labor on Employment
- Zetkin, C. (1976). *La cuestión femenina y la lucha contra el reformismo*, Barcelona: Anagrama.
- Zubieta, E., Muratori, M., & Fernández, O. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género, *Salud & Sociedad*, 3(1), 66-76.

## Lista de diagramas, figuras y tablas

### Capítulo I:

- Tabla I.1 Grupos de estudio en función de la intensidad de las demandas y del género
- Tabla I.2 Objetivos a satisfacer a través del proceso de investigación

### Capítulo II:

- Diagrama II.1 Resumen de los modelos conciliadores
- Tabla II.1 Clasificación de la literatura sobre conciliación
- Tabla II.2 Estudios de conciliación con perspectiva de género
- Tabla II.3 Relaciones entre el dominio laboral y familiar
- Tabla II.4 Teorías de la satisfacción
- Tabla II.5 Determinantes de la satisfacción laboral (SL)
- Tabla II.6 Diferentes metodologías en el estudio de la conciliación
- Tabla II.7 Determinantes de la satisfacción con la conciliación, WLB
- Tabla II.8 Estudios descriptivos y de relación causal entre la conciliación y la satisfacción
- Tabla II.9 Estudios de conciliación con perspectiva corporativista

### Capítulo IV:

- Figura IV.1 Modelo Conceptual de la Conciliación
- Tabla IV.1 Pasos del proceso de investigación por orden cronológico
- Tabla IV.2 Categorización de las variables
- Tabla IV.3 Variables en función de las dimensiones: tiempo, la satisfacción o ambas
- Tabla IV.4 Grupos de estudio en función de la intensidad de las demandas
- Tabla IV.5 Criterio para la nueva variable SCVLF\_DM
- Tabla IV.6 Clasificación de ocupación cualificada o no-cualificada en función de los grandes grupos del estándar CNO-94

### Capítulo V:

- Figura V.1 Distribución de la muestra de la ECVT 2010 en función del género
- Figura V.2 Diagrama de cajas de la edad en función del género
- Figura V.3 Distribución del nivel de estudios alcanzado en función del género
- Figura V.4 Distribución de la situación profesional en función del género
- Figura V.5 Distribución del puesto de trabajo en función del género
- Figura V.6 Diagrama de cajas correspondiente al N° total de miembros del hogar en función del género
- Figura V.7 Distribución de la modalidad del hogar en función del género
- Figura V.8 Presencia de hijos menores de 15 años en los hogares con hijos en función del género
- Figura V.9 Presencia de personas dependientes en los hogares en función del género
- Figura V.10 Distribución del tipo de jornada laboral en función del género
- Figura V.11 Diagrama de caja del n° de horas de la actividad laboral principal en función del género
- Figura V.12 Distribución de la prolongación de la jornada en función del género
- Figura V.13 Diagrama de caja de los minutos totales invertidos en el desplazamiento entre el hogar y el puesto de trabajo\* en función del género
- Figura V.14 Distribución del cuidado de los hijos menores de 3 años durante la jornada laboral del encuestado en función del género
- Figura V.15 Distribución del cuidado de los hijos entre 3 y 14 años durante la jornada laboral del encuestado en función del género
- Figura V.16 Distribución del cuidado de los hijos en situaciones excepcionales dentro de la jornada laboral del entrevistado en función del género
- Figura V.17 Diferencia (en minutos) de la dedicación a las tareas del hogar entre hombres y mujeres

- Figura V.18 Distribución del cuidado de los hijos menores de 15 años fuera de la jornada laboral del encuestado en función del género
- Figura V.19 Gráfico de radar entre las satisfacciones medias de hombres y mujeres
- Figura V.20 Distribución de la situación profesional en función de las demandas de cuidado
- Figura V.21 Distribución del puesto de trabajo\* en función de las demandas de cuidado
- Figura V.22 Distribución del tipo de contrato en función de las demandas de cuidado
- Figura V.23 Distribución de la modalidad del hogar en función de las demandas de cuidado
- Figura V.24 Distribución del tipo de jornada laboral en función de las demandas de cuidado
- Figura V.25 Distribución de la prolongación de la jornada laboral en función de las demandas de cuidado
- Figura V.26 Porcentaje acumulado de los niveles de SCVLF para mujeres MAI y MBI
- Figura V.27 Distribución de los niveles de SCVLF para mujeres MAI y MBI
- Figura V.28 Distribución de las mujeres satisfechas e insatisfechas con la conciliación
- Figura V.29 Distribución de las ocupaciones cualificadas y no-cualificadas en función del género
- Figura V.30 Distribución del lugar donde come para el colectivo MAI
- Figura V.31 Distribución del lugar donde come para el colectivo MBI
- Figura V.32 Distribución de la jornada de trabajo\* para el colectivo MAI
- Figura V.33 Distribución de la jornada de trabajo\* para el colectivo MBI
- Figura V.34 Distribución si la empresa realiza alguna actividad formativa para el colectivo MBI
- Figura V.35 Distribución en función de la remuneración fija para el colectivo MBI
- Figura V.36 Porcentaje acumulado de los niveles de SCVLF para hombres HAI y HBI
- Figura V.37 Distribución de los niveles de SCVLF para hombres HAI y HBI
- Figura V.38 Distribución de los hombres satisfechos e insatisfechos en función de la conciliación
- Figura V.39 Distribución de prolongación de la jornada laboral en función de la SCVLF\_DM
- Figura V.40 Distribución de prolongación de la jornada laboral en función de la SCVLF\_DM

- Tabla V.1 Porcentajes del nivel de estudios dentro de cada categoría
- Tabla V.2 Porcentajes de la situación profesional dentro de cada categoría
- Tabla V.3 Porcentajes del puesto de trabajo dentro de cada categoría
- Tabla V.4 Porcentajes de las modalidades del hogar dentro de cada categoría
- Tabla V.5 Porcentajes de presencia/ausencia de hijos menores de 15 años en hogares con hijos en cada categoría (N=4742)
- Tabla V.6 Porcentajes de presencia/ausencia de personas dependientes en cada categoría
- Tabla V.7 Porcentajes de la jornada completa/parcial en cada categoría
- Tabla V.8 Porcentajes de la prolongación de la jornada laboral en cada categoría
- Tabla V.9 Porcentajes del cuidado de hijos menores de 3 años dentro de la jornada laboral en cada categoría
- Tabla V.10 Porcentajes del cuidado de hijos entre 3 y 14 años dentro de la jornada laboral en cada categoría
- Tabla V.11 Porcentajes del cuidado en situaciones excepcionales dentro de la jornada laboral en cada categoría
- Tabla V.12 Porcentajes del cuidado de los hijos menores de 15 años fuera de la jornada laboral en cada categoría
- Tabla V.13 Medias de Satisfacción relacionadas con el tiempo
- Tabla V.14 Medias de Satisfacción
- Tabla V.15 Frecuencias y porcentajes en función de las demandas de cuidado: población total
- Tabla V.16 Frecuencias, porcentajes y residuos corregidos en función de las demandas de cuidado: muestra seleccionada
- Tabla V.17 Nomenclatura de los grupo de estudio
- Tabla V.18 Prueba H de Kruskal-Wallis para la SCVLF
- Tabla V.19 Estadísticos de la edad en función de los cuidados
- Tabla V.20 Porcentajes de la situación de cuidado en cada categoría en función de los cuidados
- Tabla V.21 Porcentajes del puesto de trabajo\* en cada categoría en función de los cuidados
- Tabla V.22 Porcentajes del tipo de contrato en cada categoría en función de los cuidados
- Tabla V.23 Porcentajes de la modalidad del hogar en cada categoría en función de los cuidados
- Tabla V.24 Porcentajes del tipo de jornada laboral en cada categoría en función de los cuidados
- Tabla V.25 Porcentajes de la modalidad del hogar en cada categoría en función de los cuidados
- Tabla V.26 Estadísticos de las horas del trabajo principal
- Tabla V.27 Medias de Satisfacción relacionadas con el tiempo: muestra seleccionada
- Tabla V.28 Medias de Satisfacción: muestra seleccionada
- Tabla V.29 Grado de satisfacción con la conciliación de las mujeres
- Tabla V.30 Frecuencias (m), porcentajes (n%) y porcentajes acumulados (o%) de la SCVLF en las mujeres
- Tabla V.31 Medias SCVLF de mujeres
- Tabla V.32 Frecuencias para la nueva variable SCVLF dicotómica a la media en las mujeres
- Tabla V.33 Relación entre la SCVLF\_DM y el resto de variables categóricas para MAI
- Tabla V.34 Relación entre la SCVLF\_DM y el resto de variables categóricas para MBI
- Tabla V.35 Prueba U de Mann-Whitney para MAI (satisfacciones básicas)
- Tabla V.36 Prueba U de Mann-Whitney para MAI (satisfacciones relacionadas con el tiempo)
- Tabla V.37 Prueba U de Mann-Whitney para MBI (satisfacciones básicas)

- Tabla V.38 Prueba U de Mann-Whitney para MAI (satisfacciones relacionadas con el tiempo)
- Tabla V.39 Prueba U de Mann-Whitney para MAI (variables cuantitativas)
- Tabla V.40 Prueba U de Mann-Whitney para MBI (variables cuantitativas)
- Tabla V.41 Resumen perfiles satisfechos e insatisfechos con la SCVLF\_DM para MAI y MBI
- Tabla V.42 Grado de satisfacción con la conciliación de los hombres
- Tabla V.43 Frecuencias (m), porcentajes (n%) y porcentajes acumulados (o%) de la SCVLF en los hombres
- Tabla V.44 Medias SCVLF de hombres
- Tabla V.45 Frecuencias para la nueva variable SCVLF dicotómica a la media
- Tabla V.46 Relación entre la SCVLF\_DM y el resto de variables categóricas para HAI
- Tabla V.47 Relación entre la SCVLF\_DM y el resto de variables categóricas para HBI
- Tabla V.48 Prueba U de Mann-Whitney para HAI (satisfacciones básicas)
- Tabla V.49 Prueba U de Mann-Whitney para HAI (satisfacciones relacionadas con el tiempo)
- Tabla V.50 Prueba U de Mann-Whitney para HBI (satisfacciones básicas)
- Tabla V.51 Prueba U de Mann-Whitney para HBI (satisfacciones relacionadas con el tiempo)
- Tabla V.52 Prueba U de Mann-Whitney para HAI (variables cuantitativas)
- Tabla V.53 Prueba U de Mann-Whitney para HBI (variables cuantitativas)
- Tabla V.54 Resumen perfiles satisfechos e insatisfechos con la SCVLF\_DM para HAI y HBI

## Capítulo VI:

### Figura VI.1 Interpretación de $\exp(\beta)$

- Tabla VI.1 Casos de SCVLF\_DM para cada grupo de estudio
- Tabla VI.2 Interpretación del efecto de las variables independientes continuas sobre la satisfacción
- Tabla VI.3 Variables moderadoras relacionadas con la sociedad del conocimiento
- Tabla VI.4 Interpretación de las variables moderadoras (v.m.) sobre la satisfacción
- Tabla VI.5 Comunalidades y Matriz de componentes rotados para el grupo MAI
- Tabla VI.6 Resultados de la regresión logística para MAI
- Tabla VI.7 Tabla de pronóstico para MAI según la regresión logística obtenida
- Tabla VI.8 Comparativa de regresiones para MAI en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento
- Tabla VI.9  $\exp(\beta)$  para cada subgrupo de MAI y efecto en la satisfacción con la conciliación
- Tabla VI.10 Comunalidades y Matriz de componentes rotados para el grupo MBI
- Tabla VI.11 Resultados de la regresión logística para MBI
- Tabla VI.12 Tabla de pronóstico para MBI según la regresión logística obtenida
- Tabla VI.13 Comparativa de regresiones para MBI en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento
- Tabla VI.14  $\exp(\beta)$  para cada subgrupo de MBI y efecto en la satisfacción con la conciliación
- Tabla VI.15 Comunalidades y Matriz de componentes rotados para el grupo HAI
- Tabla VI.16 Resultados de la regresión logística para HAI
- Tabla VI.17 Tabla de pronóstico para HAI según la regresión logística obtenida
- Tabla VI.18 Comparativa de regresiones para HAI en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento
- Tabla VI.19  $\exp(\beta)$  para cada subgrupo de HAI y efecto en la satisfacción con la conciliación
- Tabla VI.20: Comunalidades y Matriz de componentes rotados para el grupo HBI
- Tabla VI.21 Resultados de la regresión logística para HBI
- Tabla VI.22 Tabla de pronóstico para HBI según la regresión logística obtenida
- Tabla VI.23 Comparativa de regresiones para HBI en función de las variables moderadoras de la sociedad del conocimiento
- Tabla VI.24  $\exp(\beta)$  para cada subgrupo de HBI y efecto en la satisfacción con la conciliación
- Tabla VI.25 Determinantes de la SCVLF\_DM para cada grupo de estudio y su equivalencia entre ellos. Se indica además el orden
- Tabla VI.26 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo positivo del dominio laboral
- Tabla VI.27 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo positivo del dominio familiar y personal
- Tabla VI.28 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo negativo del dominio laboral
- Tabla VI.29 Índices y subíndices de la SCVLF\_DM para MAI
- Tabla VI.30 Índices y subíndices de la SCVLF\_DM para MBI
- Tabla VI.31 Índices y subíndices de la SCVLF\_DM para HAI
- Tabla VI.32 Índices y subíndices de la SCVLF\_DM para HBI
- Tabla VI.33 Análisis de los modelos de las SCVLF\_DM en función de los dominios para MAI
- Tabla VI.34 Análisis de los modelos de las SCVLF\_DM en función de los dominios para MBI
- Tabla VI.35 Análisis de los modelos de las SCVLF\_DM en función de los dominios para HAI

Tabla VI.36 Análisis de los modelos de las SCVLF\_DM en función de los dominios para HBI  
 Tabla VI.37 Índices medios de SCVLF\_DM y el cálculo de su probabilidad en MAI  
 Tabla VI.38 Índices medios de SCVLF\_DM y el cálculo de su probabilidad en MBI  
 Tabla VI.39 Índices medios de SCVLF\_DM y el cálculo de su probabilidad en HAI  
 Tabla VI.40 Índices medios de SCVLF\_DM y el cálculo de su probabilidad en HBI  
 Tabla VI.41 Probabilidad de estar satisfecha o satisfecho con la conciliación

## Capítulo VII:

Tabla VII.1 Determinantes de la SCVLF\_DM para cada grupo de estudio y su equivalencia entre ellos. Se indica además el orden  
 Tabla VII.2 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo positivo del dominio laboral  
 Tabla VII.3 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo positivo del dominio familiar y personal  
 Tabla VII.4 Comparativa de los determinantes de la satisfacción entre grupos: Variables con signo negativo del dominio laboral  
 Tabla VII.5 Análisis de los modelos de las SCVLF\_DM en función de los dominios para MAI  
 Tabla VII.6 Análisis de los modelos de las SCVLF\_DM en función de los dominios para MBI  
 Tabla VII.7 Análisis de los modelos de las SCVLF\_DM en función de los dominios para HAI  
 Tabla VII.8 Análisis de los modelos de las SCVLF\_DM en función de los dominios para HBI  
 Tabla VII.9 Probabilidad de estar satisfecha o satisfecho con la conciliación

## CAPITULO VII:

Tabla VII.1 Hipótesis de la investigación  
 Tabla VII.2 Perfiles de mujeres satisfechas e insatisfechas en función de la intensidad de cuidados  
 Tabla VII.3 Perfiles de hombres satisfechos e insatisfechos en función de la intensidad de cuidados  
 Tabla VII.4 Conclusiones parciales de la investigación: Validación de las hipótesis  
 Tabla VII.5 Conclusiones generales de la investigación

## Anexo I:

Tabla AI.1 Variables categóricas  
 Tabla AI.2 Variables ordinales con valores del 0 a 10  
 Tabla AI.3 Variables de escala

## Anexo II:

Tabla AII.1 Tabla de Contingencia para MAI: Estudios universitarios versus otros  
 Tabla AII.2 Tabla de Contingencia para MAI: Tipo jornada (completa/parcial)  
 Tabla AII.3 Tabla de Contingencia para MAI: Lugar donde come la mayoría de los días laborables  
 Tabla AII.4 Tabla de Contingencia para MAI: Convenio o estatuto específico de regulación  
 Tabla AII.5 Tabla de Contingencia para MAI: Relación de amistad con los compañeros de trabajo\*  
 Tabla AII.6 Tabla de Contingencia para MAI: Jornada de trabajo\*  
 Tabla AII.7 Tabla de Contingencia para MAI: Prolongación de la jornada laboral  
 Tabla AII.8 Tabla de Contingencia para MAI: Proporciona la empresa ayudas para la vivienda  
 Tabla AII.9 Tabla de Contingencia para MAI: Proporciona la empresa ayudas de formación  
 Tabla AII.10 Tabla de Contingencia para MAI: Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud  
 Tabla AII.11 Tabla de Contingencia para MAI: Tipo de trabajo\* que escogería: empresa grande o pequeña  
 Tabla AII.12 Tabla de Contingencia para MAI: Tipo de trabajo\* que escogería: Sector privado o público  
 Tabla AII.13 Tabla de Contingencia para MAI: La maternidad/paternidad afectaría su trayectoria profesional  
 Tabla AII.14 Tabla de Contingencia para MAI: Afectaría la solicitud de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares  
 Tabla AII.15 Tabla de Contingencia para MBI: Ocupación cualificada versus no-cualificada según el estándar CNO-94  
 Tabla AII.16 Tabla de Contingencia para MBI: Asalariado del sector público  
 Tabla AII.17 Tabla de Contingencia para MBI: Tipo jornada (completa/parcial)  
 Tabla AII.18 Tabla de Contingencia para MBI: Trabaja\* en equipo  
 Tabla AII.19 Tabla de Contingencia para MBI: Lugar donde come la mayoría de los días laborables  
 Tabla AII.20 Tabla de Contingencia para MBI: Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva



- Tabla AII.21 Tabla de Contingencia para MBI: Existencia de Convenio o estatuto de regulación
- Tabla AII.22 Tabla de Contingencia para MBI: Relación de amistad con compañeros de trabajo
- Tabla AII.23 Tabla de Contingencia para MBI: Jornada de trabajo\*
- Tabla AII.24 Tabla de Contingencia para MBI: Prolongación de la jornada laboral
- Tabla AII.25 Tabla de Contingencia para MBI: Trabajo de acuerdo con su formación
- Tabla AII.26 Tabla de Contingencia para MBI: Realiza la empresa alguna actividad formativa
- Tabla AII.27 Tabla de Contingencia para MBI: Remuneración fija
- Tabla AII.28 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayudas para la vivienda
- Tabla AII.29 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa planes de pensiones
- Tabla AII.30 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayudas de formación
- Tabla AII.31 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayudas de transporte
- Tabla AII.32 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud
- Tabla AII.33 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayuda para enseñanza de hijos o familiares
- Tabla AII.34 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías
- Tabla AII.35 Tabla de Contingencia para MBI: Tipo de trabajo\* que escogería: sector público o sector privado
- Tabla AII.36 Tabla de Contingencia para MBI: Modalidad de su hogar
- Tabla AII.37 Tabla de Contingencia para MBI: Maternidad afecta a su carrera profesional
- Tabla AII.38 Tabla de Contingencia para MBI: Afectaría la solicitud de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares
- Tabla AII.39 Tabla de Contingencia para MBI: Probable mantener trabajo los 6 meses siguientes
- Tabla AII.40 Tabla de Contingencia para HAI: Nivel de estudios
- Tabla AII.41 Tabla de Contingencia para HAI: Asalariado del sector Público
- Tabla AII.42 Tabla de Contingencia para HAI: Tipo de jornada (completa/parcial)
- Tabla AII.43 Tabla de Contingencia para HAI: Búsqueda de otro empleo
- Tabla AII.44 Tabla de Contingencia para HAI: Lugar donde come la mayoría de los días laborables
- Tabla AII.45 Tabla de Contingencia para HAI: Relación de amistad con compañeros de trabajo
- Tabla AII.46 Tabla de Contingencia para HAI: Prolongación de la jornada
- Tabla AII.47 Tabla de Contingencia para HAI: Puesto de trabajo\* es el correcto de acuerdo con la formación que se tiene
- Tabla AII.48 Tabla de Contingencia para HAI: Proporciona la empresa ayudas de formación
- Tabla AII.49 Tabla de Contingencia para HAI: Tipo de trabajo\* que escogería: empresa grande o pequeña
- Tabla AII.50 Tabla de Contingencia para HAI: La maternidad/paternidad afectaría su trayectoria profesional
- Tabla AII.51 Tabla de Contingencia para HAI: Afectaría la solicitud de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares
- Tabla AII.52 Tabla de Contingencia para HAI: Probable mantener trabajo\* actual en los próximos 6 meses
- Tabla AII.53 Tabla de Contingencia para HBI: Asalariado del sector público
- Tabla AII.54 Tabla de Contingencia para HBI: Tipo de puesto de trabajo\*
- Tabla AII.55 Tabla de Contingencia para HBI: Búsqueda de otro empleo
- Tabla AII.56 Tabla de Contingencia para HBI: Su trabajo actual es el primer trabajo\*
- Tabla AII.57 Tabla de Contingencia para HBI: Cese voluntario de trabajo\* anterior
- Tabla AII.58 Tabla de Contingencia para HBI: Lugar donde come la mayoría de los días laborables
- Tabla AII.59 Tabla de Contingencia para HBI: Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva
- Tabla AII.60 Tabla de Contingencia para HBI: Afiliación a algún sindicato
- Tabla AII.61 Tabla de Contingencia para HBI: Relación de amistad con compañeros de trabajo\*
- Tabla AII.62 Tabla de Contingencia para HBI: Prolongación de la jornada laboral
- Tabla AII.63 Tabla de Contingencia para HBI: Puesto de trabajo\* es el correcto de acuerdo con la formación que se tiene
- Tabla AII.64 Tabla de Contingencia para HBI: Realización de la empresa de alguna actividad de formación para empleados
- Tabla AII.65 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa ayudas para la vivienda
- Tabla AII.66 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa planes de pensiones
- Tabla AII.67 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa ayudas de formación
- Tabla AII.68 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud
- Tabla AII.69 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa ayudas para enseñanzas de hijos/familiares
- Tabla AII.70 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías
- Tabla AII.71 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa algún otro tipo de servicio social
- Tabla AII.72 Tabla de Contingencia para HBI: Modalidad de su hogar
- Tabla AII.73 Tabla de Contingencia para HBI: La maternidad/paternidad afectaría su trayectoria profesional
- Tabla AII.74 Tabla de Contingencia para HBI: Alguna vez ha estado afiliado a un sindicato
- Tabla AII.75 Tabla de Contingencia para HBI: Afectaría la solicitud de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares
- Tabla AII.76 Tabla de Contingencia para HBI: Probable mantener trabajo actual en los próximos 6 meses
- Tabla AII.77 Prueba no-paramétrica U de Mann-Whitney para MAI
- Tabla AII.78 Prueba no-paramétrica U de Mann-Whitney para MBI

Tabla AII.79 Prueba no-paramétrica U de Mann-Whitney para HAI  
 Tabla AII.80 Prueba no-paramétrica U de Mann-Whitney para HBI  
 Tabla AII.81 Descriptivos de variables cualitativas y pruebas de normalidad con SCVLF\_DM para MAI  
 Tabla AII.82 Descriptivos de variables cualitativas y pruebas de normalidad con SCVLF\_DM para MBI  
 Tabla AII.83 Descriptivos de variables cualitativas y pruebas de normalidad con SCVLF\_DM para HAI  
 Tabla AII.84 Descriptivos de variables cualitativas y pruebas de normalidad con SCVLF\_DM para HBI  
 Tabla AII.85 Resumen de variables significativas y no-significativas con la SCVLF\_DM  
 Tabla AII.86 Variables significativas y no-significativas con la SCVLF\_DM

### Anexo III:

Tabla AIII.1 Descriptivos de las variables del análisis factorial y la regresión MAI  
 Tabla AIII.2 Matriz de correlaciones para el análisis factorial MAI  
 Tabla AIII.3 Pruebas de colinealidad para MAI  
 Tabla AIII.4 Resultados de la regresión logística para MAI con formación universitaria  
 Tabla AIII.5 Resultados de la regresión logística para MAI con formación no-universitaria  
 Tabla AIII.6 Resultados de la regresión logística para MAI con ocupación cualificada  
 Tabla AIII.7 Resultados de la regresión logística para MAI con ocupación no-cualificada  
 Tabla AIII.8 Resultados de la regresión logística para MAI del sector servicios  
 Tabla AIII.9 Resultados de la regresión logística para MAI del sector industrial  
 Tabla AIII.10 Descriptivos de las variables del análisis factorial y la regresión MBI  
 Tabla AIII.11 Matriz de correlaciones para el análisis factorial MBI  
 Tabla AIII.12 Pruebas de colinealidad para MBI  
 Tabla AIII.13 Resultados de la regresión logística para MBI con formación universitaria  
 Tabla AIII.14 Resultados de la regresión logística para MBI con formación no-universitaria  
 Tabla AIII.15 Resultados de la regresión logística para MBI con ocupación cualificada  
 Tabla AIII.16 Resultados de la regresión logística para MBI con ocupación no-cualificada  
 Tabla AIII.17 Resultados de la regresión logística para MBI del sector servicios  
 Tabla AIII.18 Resultados de la regresión logística para MBI del sector industrial  
 Tabla AIII.19 Descriptivos de las variables del análisis factorial y la regresión HAI  
 Tabla AIII.20 Matriz de correlaciones para el análisis factorial HAI  
 Tabla AIII.21 Pruebas de colinealidad para HAI  
 Tabla AIII.22 Resultados de la regresión logística para HAI con formación universitarias  
 Tabla AIII.23 Resultados de la regresión logística para HAI con formación no-universitarias  
 Tabla AIII.24 Resultados de la regresión logística para HAI con ocupación cualificada  
 Tabla AIII.25 Resultados de la regresión logística para HAI con ocupación no-cualificada  
 Tabla AIII.26 Resultados de la regresión logística para HAI del sector servicios  
 Tabla AIII.27 Resultados de la regresión logística para HAI del sector industrial  
 Tabla AIII.28 Descriptivos de las variables del análisis factorial y la regresión HBI  
 Tabla AIII.29 Matriz de correlaciones para el análisis factorial HBI  
 Tabla AIII.30 Pruebas de colinealidad para HBI  
 Tabla AIII.31 Resultados de la regresión logística para HBI con formación universitaria  
 Tabla AIII.32 Resultados de la regresión logística para HBI con formación no-universitaria  
 Tabla AIII.33 Resultados de la regresión logística para HBI con ocupación cualificada  
 Tabla AIII.34 Resultados de la regresión logística para HBI con ocupación no-cualificada  
 Tabla AIII.35 Resultados de la regresión logística para HBI del sector servicios  
 Tabla AIII.36 Resultados de la regresión logística para HBI del sector industrial

### Anexo IV:

Tabla AIV.1 Preguntas de la investigación  
 Tabla AIV.2 Objetivos principales de la investigación (análisis de relación causal)  
 Tabla AIV.3 Hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H1-H10  
 Tabla AIV.4 Hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H11-H12  
 Tabla AIV.5 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis causal): H1-H3  
 Tabla AIV.6 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis causal): H4-H5  
 Tabla AIV.7 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis causal): H6-H7  
 Tabla AIV.8 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis causal): H8-H10  
 Tabla AIV.9 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis causal): H11-H12

## Anexo I: Listado de variables

### Tablas de Contingencia de la SCVLF\_DM

<b>Tabla A1.1 Variables categóricas</b>			
<b>Nº</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>DOMINIO</b>
V7	Formación	Socio-demográfica	Personal
V7recod	Estudios universitarios versus otros	Socio-demográfico	Personal
V8recod	Cno-94 Cualificado versus no-cualificado	Ocupación	Laboral
V10recod	Situación profesional: asalariado público versus el resto de ocupaciones	Ocupación	Laboral
V11	Tipo de puesto de trabajo	Ocupación	Laboral
V16	Jornada Completa/Parcial	Ocupación	Laboral
V17	Búsqueda de otro empleo	Ocupación	Laboral
V20	Su trabajo actual es su primer trabajo	Ocupación	Laboral
V22	Cese voluntario trabajo anterior	Ocupación	Laboral
V34	Trabaja en equipo	Organización del trabajo*	Laboral
V37	Transporte que usa	Entorno Laboral	Laboral
V38	Lugar donde como todos los días	Entorno Laboral	Laboral
V42	Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva	Negociación Colectiva	Laboral
V43	Existencia de Convenio específico	Negociación Colectiva	Laboral
V47	Afiliación a algún sindicato	Negociación Colectiva	Laboral
V54	Relación de amistad con compañeros de trabajo	Relaciones Laborales	Laboral
V55	Jornada de trabajo	Tiempo Trabajo Remunerado	Laboral
V60	Prolongación jornada laboral	Tiempo Trabajo Remunerado	Laboral
V62	Trabajo de acuerdo con su formación	Formación académica y profesional	Laboral
V64	Realiza la empresa alguna actividad formativa	Formación académica y profesional	Laboral
V69a	Remuneración fija	Compensación	Laboral
V72a	Proporciona la empresa ayudas para la vivienda	Compensación	Laboral
V72b	Proporciona la empresa planes de pensiones	Compensación	Laboral
V72c	Proporciona la empresa ayudas de formación	Compensación	Laboral
V72e	Proporciona la empresa ayudas de transporte	Compensación	Laboral
V72f	Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud	Compensación	Laboral
V72g	Proporciona la empresa ayuda para enseñanza de hijos o familiares	Compensación	Laboral
V72h	Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías	Compensación	Laboral
V72j	Proporciona la empresa algún otro tipo de servicio social	Compensación	Laboral
V74b	Tipo de trabajo que escogería: empresa grande o pequeña	Actitudes y Opiniones	Laboral
V74c	Tipo de trabajo que escogería: sector público o sector privado	Actitudes y Opiniones	Laboral
V76	Modalidad de su hogar	Situación familiar	Familiar
V79	Situación Laboral del Cónyuge	Situación familiar	Familiar
V79a	Personas dependientes que vivan en su hogar	Situación familiar	Familiar
V86	Maternidad afecta a su carrera profesional	Situación familiar	Familiar
V92	Afiliado alguna vez	Negociación Colectiva	Laboral
V95b	Afectaría excedencia o jornada reducida	Situación familiar	Familiar
V97	Probable mantener trabajo los 6 meses siguientes	Actitudes y Opiniones	Laboral

Fuente: elaboración propia a partir de la ECVT

<b>Tabla AI.2 Variables ordinales con valores del 0 a 10</b>			
<b>Nº</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>DOMINIO</b>
V21	Adaptación del primer trabajo a aspiraciones laborales	Movilidad Laboral y Geográfica	Laboral
V27	Satisfacción en el trabajo actual	Satisfacción general del trabajo*	Laboral
V28a	Satisfacción con su salario	Compensación	Laboral
v28b	Satisfacción con la jornada	Tiempo actividad laboral	Laboral
v28c	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	Tiempo actividad laboral	Laboral
v28d	Satisfacción con el tiempo de descanso	Tiempo actividad laboral	Laboral
v28e	Satisfacción con vacaciones y permisos	Tiempo actividad laboral	Laboral
v28f	Satisfacción con la estabilidad	Tiempo actividad laboral	Laboral
v28h	Satisfacción con la actividad desarrollada	Organización	Laboral
v28j	Satisfacción con la salud y seguridad	Seguridad	Laboral
v28k	Satisfacción con la formación	Formación académica y profesional	Laboral
v28l	Satisfacción con las ayudas sociales	Compensación	Laboral
v28m	Satisfacción con la organización del trabajo	Organización	Laboral
v28n	Satisfacción con la autonomía/independencia	Organización	Laboral
v28o	Satisfacción con el nivel de participación en decisiones	Organización	Laboral
v28p	Satisfacción con la posibilidad de promociones	Organización	Laboral
v28q	Satisfacción con la valoración de sus superiores	Organización	Laboral
v28r	Satisfacción con su desarrollo personal	Organización	Laboral
v28s	Satisfacción con el nivel de motivación	Organización	Laboral
v29a	Nivel de estrés	Organización	Laboral
v29b	Nivel de monotonía-rutina	Organización	Laboral
v29c	Nivel de esfuerzo físico	Organización	Laboral
v29d	Nivel de situación de riesgo o peligro	Seguridad	Laboral
v30a	Nivel de discriminación por sexo en el centro de trabajo	Relaciones laborales	Laboral
v30b	Nivel de discriminación por edad en el centro de trabajo	Relaciones laborales	Laboral
v30c	Nivel de discriminación por nacionalidad en el centro de trabajo	Relaciones laborales	Laboral
v30d	Nivel de discriminación por discapacidad en el centro de trabajo	Relaciones laborales	Laboral
v30e	Nivel de discriminación por acoso moral en el centro de trabajo	Relaciones laborales	Laboral
v30f	Nivel de acoso sexual en el centro de trabajo	Relaciones laborales	Laboral
v32a	Influencia de la mejora del sueldo en decisión de cambio de trabajo	Movilidad laboral y geográfica	Laboral
v32b	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo	Movilidad laboral y geográfica	Laboral
v32c	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo en decisión de cambio de trabajo	Movilidad laboral y geográfica	Laboral
v32d	Influencia de la mejora del entorno de trabajo en decisión de cambio de trabajo	Movilidad laboral y geográfica	Laboral
v32e	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo	Movilidad laboral y geográfica	Laboral
v32f	Influencia del cambio de actividad en decisión de cambio de trabajo	Movilidad laboral y geográfica	Laboral
v39a	Evaluación de condiciones del aire acondicionado	Entorno laboral	Laboral
v39b	Evaluación de condiciones de calefacción	Entorno laboral	Laboral
v39c	Evaluación de condiciones de ventilación	Entorno laboral	Laboral
v39d	Evaluación de condiciones de ruido	Entorno laboral	Laboral
v39e	Evaluación de condiciones de iluminación	Entorno laboral	Laboral
v39f	Evaluación de condiciones de espacio	Entorno laboral	Laboral
v41	Grado en que el centro de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para minusválidos	Entorno laboral	Laboral

V44	Satisfacción con su convenio colectivo	Negociación colectiva	Laboral
v45a	Valoración de la regulación de jornada laboral	Negociación colectiva	Laboral
v45b	Valoración del salario y complementos salariales	Negociación colectiva	Laboral
v45c	Valoración de la salud y seguridad en el trabajo	Negociación colectiva	Laboral
v45d	Valoración complementos a la incapacidad laboral por accidente o enfermedad laboral	Negociación colectiva	Laboral
v45e	Valoración de los complementos a otras prestaciones sociales	Negociación colectiva	Laboral
v45f	Valoración de régimen de vacaciones y días libres	Negociación colectiva	Laboral
v45g	Valoración de la promoción en el trabajo	Negociación colectiva	Laboral
v45h	Valoración de la formación profesional	Negociación colectiva	Laboral
v48	Conocimiento sobre la actividad sindical	Asociacionismo	Laboral
v49a	Valoración de la representación y defensa de los intereses por los sindicatos	Asociacionismo	Laboral
v49b	Valoración de volumen de actividad sindical de su empresa	Asociacionismo	Laboral
v49c	Valoración de beneficios laborales por estar afiliado	Asociacionismo	Laboral
v49d	Valoración de beneficios laborales obtenidos por sindicatos en la empresa	Asociacionismo	Laboral
v50a	Conocimiento sobre organigrama de organización del trabajo	Organización	Laboral
v50b	Conocimiento sobre objetivos de la empresa	Organización	Laboral
v52a	Relaciones entre directivos y empleados	Relaciones laborales	Laboral
v52b	Relación entre trabajadores	Relaciones laborales	Laboral
v53a	Grado de confianza en superiores	Relaciones laborales	Laboral
v53b	Grado de confianza en compañeros del mismo nivel	Relaciones laborales	Laboral
v53c	Grado de confianza en subordinados	Relaciones laborales	Laboral
v61a	Medidas para prevenir riesgos laborales en puesto de trabajo	Seguridad	Laboral
v61b	Información sobre riesgos laborales en el trabajo	Seguridad	Laboral
v61c	Medios necesarios para trabajar en condiciones seguras	Seguridad	Laboral
v63	Grado en que formación académica sirve para el trabajo	Formación académica y profesional	Laboral
v68	Utilidad de formación recibida por la empresa en relación al trabajo realizado	Formación académica y profesional	Laboral
v73a	Satisfacción con su situación económica	Actitudes y opiniones	Personal/Familiar
v73c	Satisfacción con su vida personal	Actitudes y opiniones	Personal
v73d	Satisfacción con condiciones de su vivienda	Actitudes y opiniones	Personal/Familiar
v82a	Satisfacción con tiempo dedicado a los hijos	Conciliación de la vida laboral y familiar	Familiar
v82b	Satisfacción con tiempo cónyuge o pareja dedica a tareas del hogar	Conciliación de la vida laboral y familiar	Familiar
v82c	Satisfacción con tiempo vida personal		Personal
v85a	Dificultad para solucionar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	Conciliación de la vida laboral y familiar	Laboral
v85b	Dificultad para solicitar excedencias por motivos familiares	Conciliación de la vida laboral y familiar	Laboral
v85c	Dificultad para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	Conciliación de la vida laboral y familiar	Laboral
v85d	Dificultad para ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos	Conciliación de la vida laboral y familiar	Laboral
v96	Satisfacción conciliación vida laboral y familiar (SCVLF)	Conciliación de la vida laboral y familiar	Laboral/Familiar

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AI.3 Variables de escala</b>			
<b>N<sup>a</sup></b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>DOMINIO</b>
V12a	Nº de trabajadores en centro de trabajo*	Ocupación	Laboral
V12b	Nº de Trabajadores en empresa	Ocupación	Laboral
v33a	Nº de subordinados	Organización del trabajo*	Laboral
v36a	Tiempo que tarda en llegar desde casa al trabajo* (horas)	Entorno laboral	Laboral
v36b	Tiempo que tarda en llegar desde su casa al trabajo* (minutos)	Entorno laboral	Laboral
v66	Horas dedicadas a actividades formativas organizadas por la empresa en el último año	Formación académica y profesional	Laboral
v71a	Ingresos mensuales netos	Compensación	Laboral
v71b	Ingresos mensuales netos de todo el hogar	Compensación	Laboral
v75	Número total de miembros de la vivienda	Conciliación de la vida laboral y familiar	Familiar
v78a	Nº de hijos con menos de 3 años	Conciliación de la vida laboral y familiar	Familiar
v78b	Nº de hijos entre 3 y 5 años	Conciliación de la vida laboral y familiar	Familiar
v78c	Nº de hijos entre 6 y 14 años	Conciliación de la vida laboral y familiar	Familiar
v83a	Tiempo dedicado a las tareas del hogar en día laborable (horas)	Conciliación de la vida laboral y familiar	Familiar
v83b	Tiempo dedicado a las tareas del hogar en día laborable (minutos)	Conciliación de la vida laboral y familiar	Familiar
v87	Año en que trabajó* por primera vez un mínimo de tres meses seguidos	Entorno laboral	Laboral

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

## Anexo II: Estadísticos descriptivos

### 1. Tablas de Contingencia de la SCVLF\_DM

#### a) MAI

<b>Tabla AII.1 Tabla de Contingencia para MAI: Estudios universitarios versus otros</b>				
<b>v7recod</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
otros estudios	Recuento	320	446	766
	% dentro de v7recod	41,80%	58,20%	100,00%
	% del total	27,80%	38,70%	66,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,3</b>	<b>2,3</b>	
estudios universitarios	Recuento	189	197	386
	% dentro de v7recod	49,00%	51,00%	100,00%
	% del total	16,40%	17,10%	33,50%
	Residuos corregidos	<b>2,3</b>	<b>-2,3</b>	
Total	Recuento	509	643	1152
	% del total	44,20%	55,80%	100,00%

Chi-Pearson=5,378; p=0,020; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.2 Tabla de Contingencia para MAI: Tipo jornada (completa/parcial)</b>				
<b>v16</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Completa	Recuento	401	420	821
	% dentro de v16	48,80%	51,20%	100,00%
	% del total	34,80%	36,50%	71,30%
	Residuos corregidos	<b>5,0</b>	<b>-5,0</b>	
Parcial	Recuento	108	223	331
	% dentro de v16	32,60%	67,40%	100,00%
	% del total	9,40%	19,40%	28,70%
	Residuos corregidos	<b>-5,0</b>	<b>5,0</b>	
Total	Recuento	509	643	1152
	% del total	44,20%	55,80%	100,00%

Chi-Pearson=25,148; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.3 Tabla de Contingencia para MAI: Lugar donde come la mayoría de los días laborables</b>				
<b>v38</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Como en casa	Recuento	338	511	849
	% dentro de v38	39,80%	60,20%	100,00%
	% del total	29,30%	44,40%	73,70%
	Residuos corregidos	<b>-5,0</b>	<b>5,0</b>	
Come en la cafetería, restaurante o comedor de la empresa	Recuento	51	33	84
	% dentro de v38	60,70%	39,30%	100,00%
	% del total	4,40%	2,90%	7,30%
	Residuos corregidos	<b>3,2</b>	<b>-3,2</b>	
Come en un bar o restaurante ajeno a la empresa	Recuento	18	17	35
	% dentro de v38	51,40%	48,60%	100,00%
	% del total	1,60%	1,50%	3,00%
	Residuos corregidos	0,9	-0,9	
Como en su puesto de trabajo	Recuento	92	78	170
	% dentro de v38	54,10%	45,90%	100,00%
	% del total	8,00%	6,80%	14,80%
	Residuos corregidos	<b>2,8</b>	<b>-2,8</b>	
Otro	Recuento	10	4	14
	% dentro de v38	71,40%	28,60%	100,00%
	% del total	0,90%	0,30%	1,20%
	Residuos corregidos	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>	
Total	Recuento	509	643	1152
	% dentro de v38	44,20%	55,80%	100,00%
Chi-Pearson=27,649; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5				

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.



<b>Tabla AII.4 Tabla de Contingencia para MAI: Convenio o estatuto específico de regulación</b>				
<b>v43</b>		<b>Insatisfecha</b>	<b>Satisfecha</b>	<b>Total</b>
		<b>(del 0 al 6)</b>	<b>(del 7 al 10)</b>	
Si	Recuento	179	196	375
	% dentro de v43	47,70%	52,30%	100,00%
	% del total	18,20%	19,90%	38,10%
	Residuos corregidos	1,9	-1,9	
No	Recuento	136	231	367
	% dentro de v43	37,10%	62,90%	100,00%
	% del total	13,80%	23,50%	37,30%
	Residuos corregidos	<b>-3,3</b>	<b>3,3</b>	
No sabe	Recuento	117	126	243
	% dentro de v43	48,10%	51,90%	100,00%
	% del total	11,90%	12,80%	24,70%
	Residuos corregidos	1,6	-1,6	
Total	Recuento	432	553	985
	% del total	43,90%	56,10%	100,00%
Chi-Pearson: 10,997; p=0,004; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5				

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.5 Tabla de Contingencia para MAI: Relación de amistad con los compañeros de trabajo</b>				
<b>v54</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
con ninguno	Recuento	39	42	81
	% dentro de v54	48,10%	51,90%	100,00%
	% del total	3,40%	3,60%	7,00%
	Residuos corregidos	0,7	-0,7	
con algunos	Recuento	270	304	574
	% dentro de v54	47,00%	53,00%	100,00%
	% del total	23,40%	26,40%	49,80%
	Residuos corregidos	1,9	-1,9	
con todos	Recuento	122	202	324
	% dentro de v54	37,70%	62,30%	100,00%
	% del total	10,60%	17,50%	28,10%
	Residuos corregidos	<b>-2,8</b>	<b>2,8</b>	
no procede	Recuento	78	95	173
	% dentro de v54	45,10%	54,90%	100,00%
	% del total	6,80%	8,20%	15,00%
	Residuos corregidos	0,3	-0,3	
Total	Recuento	509	643	1152
	% del total	44,20%	55,80%	100,00%

Chi-Pearson=8,071; p=0,045; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.6 Tabla de Contingencia para MAI: Jornada de trabajo*</b>				
<b>v55</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
continuada	Recuento	311	432	743
	% dentro de v55	41,90%	58,10%	100,00%
	% del total	27,00%	37,50%	64,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
Partida (mañana y tarde, una parada mínima de 1 hora para comer)	Recuento	198	211	409
	% dentro de v55	48,40%	51,60%	100,00%
	% del total	17,20%	18,30%	35,50%
	Residuos corregidos	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>	
Total	Recuento	509	643	1152
	% del total	44,20%	55,80%	100,00%

Chi-Pearson=4,594; p=0,032; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.7 Tabla de Contingencia para MAI: Prolongación de la jornada laboral</b>				
<b>v60</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Siempre	Recuento	62	70	132
	% dentro de v60	47,00%	53,00%	100,00%
	% del total	5,40%	6,10%	11,50%
	Residuos corregidos	0,7	-0,7	
Al menos la mitad de los días	Recuento	60	48	108
	% dentro de v60	55,60%	44,40%	100,00%
	% del total	5,20%	4,20%	9,40%
	Residuos corregidos	<b>2,5</b>	<b>-2,5</b>	
Ocasionalmente	Recuento	231	293	524
	% dentro de v60	44,10%	55,90%	100,00%
	% del total	20,10%	25,40%	45,50%
	Residuos corregidos	-0,1	0,1	
Ningún día	Recuento	156	232	388
	% dentro de v60	40,20%	59,80%	100,00%
	% del total	13,50%	20,10%	33,70%
	Residuos corregidos	-1,9	1,9	
Total	Recuento	509	643	1152
	% del total	44,20%	55,80%	100,00%

Chi-Pearson=8,570; p=0,036; 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.8 Tabla de Contingencia para MAI: Proporciona la empresa ayudas para la vivienda</b>				
<b>v72a</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	21	43	64
	% dentro de v72a	32,80%	67,20%	100,00%
	% del total	2,10%	4,40%	6,50%
	Residuos corregidos	-1,8	1,8	
No	Recuento	386	464	850
	% dentro de v72a	45,40%	54,60%	100,00%
	% del total	39,20%	47,10%	86,30%
	Residuos corregidos	<b>2,5</b>	<b>-2,5</b>	
No sabe	Recuento	25	46	71
	% dentro de v72a	35,20%	64,80%	100,00%
	% del total	2,50%	4,70%	7,20%
	Residuos corregidos	-1,5	1,5	
Total	Recuento	432	553	985
	% del total	43,90%	56,10%	100,00%

Chi-Pearson=6,160; p=0,046; 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

**Tabla AII.9 Tabla de Contingencia para MAI: Proporciona la empresa ayudas de formación**

v72c		Insatisfecha (del 0 al 6)	Satisfecha (del 7 al 10)	Total
Sí	Recuento	103	146	249
	% dentro de v72c	41,40%	58,60%	100,00%
	% del total	10,50%	14,80%	25,30%
	Residuos corregidos	-0,9	0,9	
No	Recuento	311	363	674
	% dentro de v72c	46,10%	53,90%	100,00%
	% del total	31,60%	36,90%	68,40%
	Residuos corregidos	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>	
No sabe	Recuento	18	44	62
	% dentro de v72c	29,00%	71,00%	100,00%
	% del total	1,80%	4,50%	6,30%
	Residuos corregidos	<b>-2,4</b>	<b>2,4</b>	
Total	Recuento	432	553	985
	% del total	43,90%	56,10%	100,00%

Chi-Pearson=7,591; p=0,022; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

**Tabla AII.10 Tabla de Contingencia para MAI: Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud**

v72f		Insatisfecha (del 0 al 6)	Satisfecha (del 7 al 10)	Total
Sí	Recuento	59	105	164
	% dentro de v72f	36,00%	64,00%	100,00%
	% del total	6,00%	10,70%	16,60%
	Residuos corregidos	<b>-2,2</b>	<b>2,2</b>	
No	Recuento	358	416	774
	% dentro de v72f	46,30%	53,70%	100,00%
	% del total	36,30%	42,20%	78,60%
	Residuos corregidos	<b>2,9</b>	<b>-2,9</b>	
No sabe	Recuento	15	32	47
	% dentro de v72f	31,90%	68,10%	100,00%
	% del total	1,50%	3,20%	4,80%
	Residuos corregidos	-1,7	1,7	
Total	Recuento	432	553	985
	% del total	43,90%	56,10%	100,00%

Chi-Pearson=8,664; p=0,013; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla All.11 Tabla de Contingencia para MAI: Tipo de trabajo que escogería: empresa grande o pequeña</b>				
<b>v74b</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Trabajar en una empresa u organización pequeña	Recuento	171	297	468
	% dentro de v74b	36,50%	63,50%	100,00%
	% del total	14,80%	25,80%	40,60%
	Residuos corregidos	<b>-4,3</b>	<b>4,3</b>	
Trabajar en una empresa u organización grande	Recuento	338	346	684
	% dentro de v74b	49,40%	50,60%	100,00%
	% del total	29,30%	30,00%	59,40%
	Residuos corregidos	<b>4,3</b>	<b>-4,3</b>	
Total	Recuento	509	643	1152
	% del total	44,20%	55,80%	100,00%

Chi-Pearson=18,683; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla All.12 Tabla de Contingencia para MAI: Tipo de trabajo que escogería: Sector privado o público</b>				
<b>v74c</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Trabajar en el sector privado	Recuento	151	233	384
	% dentro de v74c	39,30%	60,70%	100,00%
	% del total	13,10%	20,20%	33,30%
	Residuos corregidos	<b>-2,3</b>	<b>2,3</b>	
Trabajar en el sector publico	Recuento	358	410	768
	% dentro de v74c	46,60%	53,40%	100,00%
	% del total	31,10%	35,60%	66,70%
	Residuos corregidos	<b>2,3</b>	<b>-2,3</b>	
Total	Recuento	509	643	1152
	% dentro de v74c	44,20%	55,80%	100,00%
	% del total	44,20%	55,80%	100,00%

Chi-Pearson=18,683; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.13 Tabla de Contingencia para MAI: La maternidad/paternidad afectaría su trayectoria profesional</b>				
<b>v86</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Negativamente	Recuento	178	138	316
	% dentro de v86	56,30%	43,70%	100,00%
	% del total	15,50%	12,00%	27,40%
	Residuos corregidos	<b>5,1</b>	<b>-5,1</b>	
Positivamente	Recuento	42	68	110
	% dentro de v86	38,20%	61,80%	100,00%
	% del total	3,60%	5,90%	9,50%
	Residuos corregidos	-1,3	1,3	
No ha afectado/ No afectaría	Recuento	289	437	726
	% dentro de v86	39,80%	60,20%	100,00%
	% del total	25,10%	37,90%	63,00%
	Residuos corregidos	<b>-3,9</b>	<b>3,9</b>	
Total	Recuento	509	643	1152
	% del total	44,20%	55,80%	100,00%

Chi-Pearson=26,147; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.14 Tabla de Contingencia para MAI: Afectaría la solicitud de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares</b>				
<b>v95b</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Negativamente	Recuento	188	156	344
	% dentro de v95b	54,70%	45,30%	100,00%
	% del total	21,90%	18,20%	40,10%
	Residuos corregidos	<b>5,7</b>	<b>-5,7</b>	
Positivamente	Recuento	24	39	63
	% dentro de v95b	38,10%	61,90%	100,00%
	% del total	2,80%	4,60%	7,40%
	Residuos corregidos	-0,8	0,8	
No ha afectado/no afectaría	Recuento	156	294	450
	% dentro de v95b	34,70%	65,30%	100,00%
	% del total	18,20%	34,30%	52,50%
	Residuos corregidos	<b>-5,1</b>	<b>5,1</b>	
Total	Recuento	368	489	857
	% del total	42,90%	57,10%	100,00%

Chi-Pearson=32,431; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

**b) MBI**

**Tabla AII.15 Tabla de Contingencia para MBI: Ocupación cualificada versus no-cualificada según el estándar CNO-94**

<b>v8recod</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
no cualificado	Recuento	597	960	1557
	% dentro de v8recod	38,30%	61,70%	100,00%
	% del total	27,40%	44,10%	71,50%
	Residuos corregidos	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>	
cualificado (grupos 1, 2, 6 y 7 de CON-94)	Recuento	208	412	620
	% dentro de v8recod	33,50%	66,50%	100,00%
	% del total	9,60%	18,90%	28,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=4,374; p=0,036; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

**Tabla AII.16 Tabla de Contingencia para MBI: Asalariado del sector público**

<b>v10recod</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
El resto	Recuento	644	1024	1668
	% dentro de v10recod	38,60%	61,40%	100,00%
	% del total	29,60%	47,00%	76,60%
	Residuos corregidos	<b>2,9</b>	<b>-2,9</b>	
Asalariado del sector público	Recuento	161	348	509
	% dentro de v10recod	31,60%	68,40%	100,00%
	% del total	7,40%	16,00%	23,40%
	Residuos corregidos	<b>-2,9</b>	<b>2,9</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=8,150; p=0,004; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.17 Tabla de Contingencia para MBI: Tipo jornada (completa/parcial)</b>				
<b>v16</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Completa	Recuento	675	1071	1746
	% dentro de v16	38,70%	61,30%	100,00%
	% del total	31,00%	49,20%	80,20%
	Residuos corregidos	<b>3,3</b>	<b>-3,3</b>	
Parcial	Recuento	130	301	431
	% dentro de v16	30,20%	69,80%	100,00%
	% del total	6,00%	13,80%	19,80%
	Residuos corregidos	<b>-3,3</b>	<b>3,3</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=10,710; p=0,001; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.18 Tabla de Contingencia para MBI: Trabaja* en equipo</b>				
<b>v34</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
si	Recuento	526	959	1485
	% dentro de v34	35,40%	64,60%	100,00%
	% del total	24,20%	44,10%	68,20%
	Residuos corregidos	<b>-2,2</b>	<b>2,2</b>	
no	Recuento	279	413	692
	% dentro de v34	40,30%	59,70%	100,00%
	% del total	12,80%	19,00%	31,80%
	Residuos corregidos	<b>2,2</b>	<b>-2,2</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=4,857; p=0,028; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.



**Tabla AII.19 Tabla de Contingencia para MBI: Lugar donde come la mayoría de los días laborables**

v38		Insatisfecha (del 0 al 6)	Satisfecha (del 7 al 10)	Total
Como en casa	Recuento	542	1060	1602
	% dentro de v38	33,80%	66,20%	100,00%
	% del total	24,90%	48,70%	73,60%
	Residuos corregidos	<b>-5,1</b>	<b>5,1</b>	
Come en la cafetería, restaurante, comedor de la empresa	Recuento	62	112	174
	% dentro de v38	35,60%	64,40%	100,00%
	% del total	2,80%	5,10%	8,00%
	Residuos corregidos	-0,4	0,4	
Come en un bar o restaurante ajeno a la empresa	Recuento	40	39	79
	% dentro de v38	50,60%	49,40%	100,00%
	% del total	1,80%	1,80%	3,60%
	Residuos corregidos	2,6	-2,6	
Como en su puesto de trabajo	Recuento	146	150	296
	% dentro de v38	49,30%	50,70%	100,00%
	% del total	6,70%	6,90%	13,60%
	Residuos corregidos	<b>4,7</b>	<b>-4,7</b>	
Otro	Recuento	15	11	26
	% dentro de v38	57,70%	42,30%	100,00%
	% del total	0,70%	0,50%	1,20%
	Residuos corregidos	<b>2,2</b>	<b>-2,2</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=37,405; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

**Tabla AII.20 Tabla de Contingencia para MBI: Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva**

v42		Insatisfecho (del 0 al 6)	Satisfecha (del 7 al 10)	Total
Si	Recuento	274	562	836
	% dentro de v42	32,80%	67,20%	100,00%
	% del total	15,00%	30,80%	45,90%
	Residuos corregidos	<b>-3,1</b>	<b>3,1</b>	
No	Recuento	244	401	645
	% dentro de v42	37,80%	62,20%	100,00%
	% del total	13,40%	22,00%	35,40%
	Residuos corregidos	0,9	-0,9	
No sabe	Recuento	148	194	342
	% dentro de v42	43,30%	56,70%	100,00%
	% del total	8,10%	10,60%	18,80%
	Residuos corregidos	<b>2,9</b>	<b>-2,9</b>	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=12,263; p=0,002; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.21 Tabla de Contingencia para MBI: Existencia de Convenio o estatuto de regulación</b>				
<b>v43</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	214	409	623
	% dentro de v43	34,30%	65,70%	100,00%
	% del total	11,70%	22,40%	34,20%
	Residuos corregidos	-1,4	1,4	
No	Recuento	270	497	767
	% dentro de v43	35,20%	64,80%	100,00%
	% del total	14,80%	27,30%	42,10%
	Residuos corregidos	-1,0	1,0	
No sabe	Recuento	182	251	433
	% dentro de v43	42,00%	58,00%	100,00%
	% del total	10,00%	13,80%	23,80%
	Residuos corregidos	<b>2,7</b>	<b>-2,7</b>	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=7,514; p=0,023; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.22 Tabla de Contingencia para MBI: Relación de amistad con compañeros de trabajo*</b>				
<b>v54</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
con ninguno	Recuento	71	91	162
	% dentro de v54	43,80%	56,20%	100,00%
	% del total	3,30%	4,20%	7,40%
	Residuos corregidos	1,9	-1,9	
con algunos	Recuento	357	620	977
	% dentro de v54	36,50%	63,50%	100,00%
	% del total	16,40%	28,50%	44,90%
	Residuos corregidos	-0,4	0,4	
con todos	Recuento	195	430	625
	% dentro de v54	31,20%	68,80%	100,00%
	% del total	9,00%	19,80%	28,70%
	Residuos corregidos	<b>-3,5</b>	<b>3,5</b>	
no procede	Recuento	182	231	413
	% dentro de v54	44,10%	55,90%	100,00%
	% del total	8,40%	10,60%	19,00%
	Residuos corregidos	<b>3,3</b>	<b>-3,3</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=21,203; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.23 Tabla de Contingencia para MBI: Jornada de trabajo*</b>				
<b>v55</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Continuada	Recuento	463	875	1338
	% dentro de v55	34,60%	65,40%	100,00%
	% del total	21,30%	40,20%	61,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,9</b>	<b>2,9</b>	
Partida (mañana y tarde, una parada mínima de 1 hora para comer)	Recuento	342	497	839
	% dentro de v55	40,80%	59,20%	100,00%
	% del total	15,70%	22,80%	38,50%
	Residuos corregidos	<b>2,9</b>	<b>-2,9</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=8,393; p=0,004; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.24 Tabla de Contingencia para MBI: Prolongación de la jornada laboral</b>				
<b>v60</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Siempre	Recuento	138	146	284
	% dentro de v60	48,60%	51,40%	100,00%
	% del total	6,30%	6,70%	13,00%
	Residuos corregidos	<b>4,3</b>	<b>-4,3</b>	
Al menos la mitad de los días	Recuento	78	112	190
	% dentro de v60	41,10%	58,90%	100,00%
	% del total	3,60%	5,10%	8,70%
	Residuos corregidos	1,2	-1,2	
Ocasionalmente	Recuento	342	568	910
	% dentro de v60	37,60%	62,40%	100,00%
	% del total	15,70%	26,10%	41,80%
	Residuos corregidos	0,5	-0,5	
Ningún día	Recuento	247	546	793
	% dentro de v60	31,10%	68,90%	100,00%
	% del total	11,30%	25,10%	36,40%
	Residuos corregidos	<b>-4,3</b>	<b>4,3</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=29,501; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

**Tabla AII.25 Tabla de Contingencia para MBI: Trabajo\* de acuerdo con su formación**

<b>v62</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Es el correcto	Recuento	577	1074	1651
	% dentro de v62	34,90%	65,10%	100,00%
	% del total	26,50%	49,30%	75,80%
	Residuos corregidos	<b>-3,5</b>	<b>3,5</b>	
Es más bajo que mi formación	Recuento	190	253	443
	% dentro de v62	42,90%	57,10%	100,00%
	% del total	8,70%	11,60%	20,30%
	Residuos corregidos	<b>2,9</b>	<b>-2,9</b>	
Está por encima de mi formación	Recuento	15	17	32
	% dentro de v62	46,90%	53,10%	100,00%
	% del total	0,70%	0,80%	1,50%
	Residuos corregidos	1,2	-1,2	
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	Recuento	23	28	51
	% dentro de v62	45,10%	54,90%	100,00%
	% del total	1,10%	1,30%	2,30%
	Residuos corregidos	1,2	-1,2	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=12,349; p=0,006; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

**Tabla AII.26 Tabla de Contingencia para MBI: Realiza la empresa alguna actividad formativa**

<b>v64</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	295	602	897
	% dentro de v64	32,90%	67,10%	100,00%
	% del total	13,60%	27,70%	41,20%
	Residuos corregidos	<b>-3,3</b>	<b>3,3</b>	
No	Recuento	491	716	1207
	% dentro de v64	40,70%	59,30%	100,00%
	% del total	22,60%	32,90%	55,40%
	Residuos corregidos	<b>4</b>	<b>-4</b>	
No sabe	Recuento	19	54	73
	% dentro de v64	26,00%	74,00%	100,00%
	% del total	0,90%	2,50%	3,40%
	Residuos corregidos	<b>-2</b>	<b>2</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=17,293; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.27 Tabla de Contingencia para MBI: Remuneración fija</b>				
<b>v69a</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	601	1093	1694
	% dentro de v69a	35,50%	64,50%	100,00%
	% del total	27,60%	50,20%	77,80%
	Residuos corregidos	<b>-2,7</b>	<b>2,7</b>	
No	Recuento	204	279	483
	% dentro de v69a	42,20%	57,80%	100,00%
	% del total	9,40%	12,80%	22,20%
	Residuos corregidos	<b>2,7</b>	<b>-2,7</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=7,365; p=0,007; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.28 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayudas para la vivienda</b>				
<b>v72a</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	30	74	104
	% dentro de v72a	28,80%	71,20%	100,00%
	% del total	1,60%	4,10%	5,70%
	Residuos corregidos	-1,7	1,7	
No	Recuento	595	980	1575
	% dentro de v72a	37,80%	62,20%	100,00%
	% del total	32,60%	53,80%	86,40%
	Residuos corregidos	<b>2,8</b>	<b>-2,8</b>	
No sabe	Recuento	41	103	144
	% dentro de v72a	28,50%	71,50%	100,00%
	% del total	2,20%	5,70%	7,90%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=7,738; p=0,021; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.29 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa planes de pensiones</b>				
<b>v72b</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	76	170	246
	% dentro de v72b	30,90%	69,10%	100,00%
	% del total	4,20%	9,30%	13,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,0</b>	<b>2,0</b>	
No	Recuento	553	886	1439
	% dentro de v72b	38,40%	61,60%	100,00%
	% del total	30,30%	48,60%	78,90%
	Residuos corregidos	<b>3,3</b>	<b>-3,3</b>	
No sabe	Recuento	37	101	138
	% dentro de v72b	26,80%	73,20%	100,00%
	% del total	2,00%	5,50%	7,60%
	Residuos corregidos	<b>-2,5</b>	<b>2,5</b>	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=11,230; p=0,004; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.30 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayudas de formación</b>				
<b>v72c</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	111	342	453
	% dentro de v72c	24,50%	75,50%	100,00%
	% del total	6,10%	18,80%	24,80%
	Residuos corregidos	<b>-6,1</b>	<b>6,1</b>	
No	Recuento	516	731	1247
	% dentro de v72c	41,40%	58,60%	100,00%
	% del total	28,30%	40,10%	68,40%
	Residuos corregidos	<b>6,3</b>	<b>-6,3</b>	
No sabe	Recuento	39	84	123
	% dentro de v72c	31,70%	68,30%	100,00%
	% del total	2,10%	4,60%	6,70%
	Residuos corregidos	-1,2	1,2	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=42,140; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.31 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayudas de transporte</b>				
<b>v72e</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	94	233	327
	% dentro de v72e	28,70%	71,30%	100,00%
	% del total	5,20%	12,80%	17,90%
	Residuos corregidos	<b>-3,2</b>	<b>3,2</b>	
No	Recuento	549	864	1413
	% dentro de v72e	38,90%	61,10%	100,00%
	% del total	30,10%	47,40%	77,50%
	Residuos corregidos	<b>3,8</b>	<b>-3,8</b>	
No sabe	Recuento	23	60	83
	% dentro de v72e	27,70%	72,30%	100,00%
	% del total	1,30%	3,30%	4,60%
	Residuos corregidos	-1,7	1,7	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=14,619; p=0,001; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.32 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud</b>				
<b>v72f</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	83	237	320
	% dentro de v72f	25,90%	74,10%	100,00%
	% del total	4,60%	13,00%	17,60%
	Residuos corregidos	<b>-4,3</b>	<b>4,3</b>	
No	Recuento	553	839	1392
	% dentro de v72f	39,70%	60,30%	100,00%
	% del total	30,30%	46,00%	76,40%
	Residuos corregidos	<b>5,1</b>	<b>-5,1</b>	
No sabe	Recuento	30	81	111
	% dentro de v72f	27,00%	73,00%	100,00%
	% del total	1,60%	4,40%	6,10%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=25,944; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.33 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa ayuda para enseñanza de hijos o familiares</b>				
<b>v72g</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	81	190	271
	% dentro de v72g	29,90%	70,10%	100,00%
	% del total	4,40%	10,40%	14,90%
	Residuos corregidos	<b>-2,5</b>	<b>2,5</b>	
No	Recuento	546	852	1398
	% dentro de v72g	39,10%	60,90%	100,00%
	% del total	30,00%	46,70%	76,70%
	Residuos corregidos	<b>4,1</b>	<b>-4,1</b>	
No sabe	Recuento	39	115	154
	% dentro de v72g	25,30%	74,70%	100,00%
	% del total	2,10%	6,30%	8,40%
	Residuos corregidos	<b>-3,0</b>	<b>3,0</b>	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=17,340; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.34 Tabla de Contingencia para MBI: Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías</b>				
<b>v72h</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	53	128	181
	% dentro de v72h	29,30%	70,70%	100,00%
	% del total	2,90%	7,00%	9,90%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
No	Recuento	567	893	1460
	% dentro de v72h	38,80%	61,20%	100,00%
	% del total	31,10%	49,00%	80,10%
	Residuos corregidos	<b>4,1</b>	<b>-4,1</b>	
No sabe	Recuento	46	136	182
	% dentro de v72h	25,30%	74,70%	100,00%
	% del total	2,50%	7,50%	10,00%
	Residuos corregidos	<b>-3,3</b>	<b>3,3</b>	
Total	Recuento	666	1157	1823
	% del total	36,50%	63,50%	100,00%

Chi-Pearson=17,392; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.



<b>Tabla AII.35 Tabla de Contingencia para MBI: Tipo de trabajo que escogería: sector público o sector privado</b>				
<b>v74c</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Trabajar en el sector privado	Recuento	270	523	793
	% dentro de v74c	34,00%	66,00%	100,00%
	% del total	12,40%	24,00%	36,40%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
Trabajar en el sector publico	Recuento	535	849	1384
	% dentro de v74c	38,70%	61,30%	100,00%
	% del total	24,60%	39,00%	63,60%
	Residuos corregidos	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=4,594; p=0,032; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.36 Tabla de Contingencia para MBI: Modalidad de su hogar</b>				
<b>v76</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Vive solo	Recuento	121	226	347
	% dentro de v76	34,90%	65,10%	100,00%
	% del total	5,60%	10,40%	15,90%
	Residuos corregidos	-0,9	0,9	
Vive solo con hijos/familia monoparental	Recuento	76	100	176
	% dentro de v76	43,20%	56,80%	100,00%
	% del total	3,50%	4,60%	8,10%
	Residuos corregidos	1,8	-1,8	
Vive con su cónyuge o pareja con hijos	Recuento	182	297	479
	% dentro de v76	38,00%	62,00%	100,00%
	% del total	8,40%	13,60%	22,00%
	Residuos corregidos	0,5	-0,5	
Vive con su cónyuge o pareja sin hijos	Recuento	189	374	563
	% dentro de v76	33,60%	66,40%	100,00%
	% del total	8,70%	17,20%	25,90%
	Residuos corregidos	-1,9	1,9	
Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas	Recuento	19	17	36
	% dentro de v76	52,80%	47,20%	100,00%
	% del total	0,90%	0,80%	1,70%
	Residuos corregidos	<b>2</b>	<b>-2</b>	
Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas	Recuento	7	26	33
	% dentro de v76	21,20%	78,80%	100,00%
	% del total	0,30%	1,20%	1,50%
	Residuos corregidos	-1,9	1,9	
Vive con padres u otros familiares	Recuento	179	288	467
	% dentro de v76	38,30%	61,70%	100,00%
	% del total	8,20%	13,20%	21,50%
	Residuos corregidos	0,7	-0,7	
Otros	Recuento	32	44	76
	% dentro de v76	42,10%	57,90%	100,00%
	% del total	1,50%	2,00%	3,50%
	Residuos corregidos	0,9	-0,9	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=15,186; p=0,034; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.37 Tabla de Contingencia para MBI: Maternidad afecta a su carrera profesional</b>				
<b>v86</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Negativamente	Recuento	270	256	526
	% dentro de v86	51,30%	48,70%	100,00%
	% del total	12,40%	11,80%	24,20%
	Residuos corregidos	<b>7,8</b>	<b>-7,8</b>	
Positivamente	Recuento	37	102	139
	% dentro de v86	26,60%	73,40%	100,00%
	% del total	1,70%	4,70%	6,40%
	Residuos corregidos	<b>-2,6</b>	<b>2,6</b>	
No ha afectado/No afectaría	Recuento	498	1014	1512
	% dentro de v86	32,90%	67,10%	100,00%
	% del total	22,90%	46,60%	69,50%
	Residuos corregidos	<b>-5,9</b>	<b>5,9</b>	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=63,495; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.38 Tabla de Contingencia para MBI: Afectaría la solicitud de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares</b>				
<b>v95b</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Negativamente	Recuento	265	290	555
	% dentro de v95b	47,70%	52,30%	100,00%
	% del total	17,80%	19,50%	37,30%
	Residuos corregidos	<b>7,3</b>	<b>-7,3</b>	
Positivamente	Recuento	29	65	94
	% dentro de v95b	30,90%	69,10%	100,00%
	% del total	2,00%	4,40%	6,30%
	Residuos corregidos	<b>-1,1</b>	<b>1,1</b>	
No ha afectado/no afectaría	Recuento	240	597	837
	% dentro de v95b	28,70%	71,30%	100,00%
	% del total	16,20%	40,20%	56,30%
	Residuos corregidos	<b>-6,6</b>	<b>6,6</b>	
Total	Recuento	534	952	1486
	% del total	35,90%	64,10%	100,00%

Chi-Pearson=53,864; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.39 Tabla de Contingencia para MBI: Probable mantener trabajo* los 6 meses siguientes</b>				
<b>v97</b>		<b>Insatisfecha (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecha (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Muy probable	Recuento	480	938	1418
	% dentro de v97	33,90%	66,10%	100,00%
	% del total	22,00%	43,10%	65,10%
	Residuos corregidos	<b>-4,1</b>	<b>4,1</b>	
Bastante Probable	Recuento	200	285	485
	% dentro de v97	41,20%	58,80%	100,00%
	% del total	9,20%	13,10%	22,30%
	Residuos corregidos	<b>2,2</b>	<b>-2,2</b>	
Poco probable	Recuento	75	82	157
	% dentro de v97	47,80%	52,20%	100,00%
	% del total	3,40%	3,80%	7,20%
	Residuos corregidos	<b>2,9</b>	<b>-2,9</b>	
Nada Probable	Recuento	17	26	43
	% dentro de v97	39,50%	60,50%	100,00%
	% del total	0,80%	1,20%	2,00%
	Residuos corregidos	0,4	-0,4	
No procede (finalización contrato, jubilación, etc.)	Recuento	33	41	74
	% dentro de v97	44,60%	55,40%	100,00%
	% del total	1,50%	1,90%	3,40%
	Residuos corregidos	1,4	-1,4	
Total	Recuento	805	1372	2177
	% del total	37,00%	63,00%	100,00%

Chi-Pearson=19,537; p=0,001; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

**c) HAI**

<b>Tabla AII.40 Tabla de Contingencia para HAI: Nivel de estudios</b>				
<b>v7</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Menos q estudios primarios	Recuento	9	21	30
	% dentro de v7	30,00%	70,00%	100,00%
	% del total	0,50%	1,20%	1,80%
	Residuos corregidos	-1,1	1,1	
Enseñanza primaria	Recuento	101	100	201
	% dentro de v7	50,20%	49,80%	100,00%
	% del total	6,00%	5,90%	11,90%
	Residuos corregidos	<b>3,2</b>	<b>-3,2</b>	
Enseñanza secundaria	Recuento	140	266	406
	% dentro de v7	34,50%	65,50%	100,00%
	% del total	8,30%	15,70%	24,00%
	Residuos corregidos	<b>-2,6</b>	<b>2,6</b>	
FPI	Recuento	112	146	258
	% dentro de v7	43,40%	56,60%	100,00%
	% del total	6,60%	8,60%	15,20%
	Residuos corregidos	1,2	-1,2	
FPPII	Recuento	82	138	220
	% dentro de v7	37,30%	62,70%	100,00%
	% del total	4,80%	8,20%	13,00%
	Residuos corregidos	-0,9	0,9	
Bachiller superior, BUP, COU	Recuento	93	121	214
	% dentro de v7	43,50%	56,50%	100,00%
	% del total	5,50%	7,10%	12,60%
	Residuos corregidos	1,1	-1,1	
Est. Univ. Grado Medio (3 años)	Recuento	59	84	143
	% dentro de v7	41,30%	58,70%	100,00%
	% del total	3,50%	5,00%	8,40%
	Residuos corregidos	0,3	-0,3	
Est. Univ. grado superior o tercer ciclo	Recuento	81	140	221
	% dentro de v7	36,70%	63,30%	100,00%
	% del total	4,80%	8,30%	13,10%
	Residuos corregidos	-1,1	1,1	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=19,324; p=0,007; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.41 Tabla de Contingencia para HAI: Asalariado del sector Público</b>				
<b>v10recod</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
el resto	Recuento	604	859	1463
	% dentro de v10recod	41,30%	58,70%	100,00%
	% del total	35,70%	50,70%	86,40%
	Residuos corregidos	<b>2,7</b>	<b>-2,7</b>	
Asalariado del sector público	Recuento	73	157	230
	% dentro de v10recod	31,70%	68,30%	100,00%
	% del total	4,30%	9,30%	13,60%
	Residuos corregidos	<b>-2,7</b>	<b>2,7</b>	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=7,547; p=0,006; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010.

<b>Tabla AII.42 Tabla de Contingencia para HAI: Tipo de jornada (completa/parcial)</b>				
<b>v16</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Completa	Recuento	656	951	1607
	% dentro de v16	40,80%	59,20%	100,00%
	% del total	38,70%	56,20%	94,90%
	Residuos corregidos	<b>3,0</b>	<b>-3,0</b>	
Parcial	Recuento	21	65	86
	% dentro de v16	24,40%	75,60%	100,00%
	% del total	1,20%	3,80%	5,10%
	Residuos corregidos	<b>-3,0</b>	<b>3,0</b>	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=9,152; p=0,002; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.43 Tabla de Contingencia para HAI: Búsqueda de otro empleo</b>				
<b>v17</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
1	Recuento	84	71	155
	% dentro de v17	54,20%	45,80%	100,00%
	% del total	5,00%	4,20%	9,20%
	Residuos corregidos	<b>3,8</b>	<b>-3,8</b>	
2	Recuento	593	945	1538
	% dentro de v17	38,60%	61,40%	100,00%
	% del total	35,00%	55,80%	90,80%
	Residuos corregidos	<b>-3,8</b>	<b>3,8</b>	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=14,347; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.44 Tabla de Contingencia para HAI: Lugar donde come la mayoría de los días laborales</b>				
<b>v38</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Como en casa	Recuento	345	657	1002
	% dentro de v38	34,40%	65,60%	100,00%
	% del total	20,40%	38,80%	59,20%
	Residuos corregidos	<b>-5,6</b>	<b>5,6</b>	
Come en la cafetería/rest./comedor de la empresa	Recuento	62	65	127
	% dentro de v38	48,80%	51,20%	100,00%
	% del total	3,70%	3,80%	7,50%
	Residuos corregidos	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>	
Come en un bar o rest. ajeno a la empresa	Recuento	122	138	260
	% dentro de v38	46,90%	53,10%	100,00%
	% del total	7,20%	8,20%	15,40%
	Residuos corregidos	<b>2,5</b>	<b>-2,5</b>	
Como en su puesto de trabajo	Recuento	138	145	283
	% dentro de v38	48,80%	51,20%	100,00%
	% del total	8,20%	8,60%	16,70%
	Residuos corregidos	<b>3,3</b>	<b>-3,3</b>	
Otro	Recuento	10	11	21
	% dentro de v38	47,60%	52,40%	100,00%
	% del total	0,60%	0,60%	1,20%
	Residuos corregidos	0,7	-0,7	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=31,822; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.45 Tabla de Contingencia para HAI: Relación de amistad con compañeros de trabajo*</b>				
<b>v54</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
con ninguno	Recuento	46	50	96
	% dentro de v54	47,90%	52,10%	100,00%
	% del total	2,70%	3,00%	5,70%
	Residuos corregidos	1,6	-1,6	
con algunos	Recuento	323	429	752
	% dentro de v54	43,00%	57,00%	100,00%
	% del total	19,10%	25,30%	44,40%
	Residuos corregidos	<b>2,2</b>	<b>-2,2</b>	
con todos	Recuento	193	372	565
	% dentro de v54	34,20%	65,80%	100,00%
	% del total	11,40%	22,00%	33,40%
	Residuos corregidos	<b>-3,5</b>	<b>3,5</b>	
no procede	Recuento	115	165	280
	% dentro de v54	41,10%	58,90%	100,00%
	% del total	6,80%	9,70%	16,50%
	Residuos corregidos	0,4	-0,4	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=13,404; p=0,004; 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010



<b>Tabla AII.46 Tabla de Contingencia para HAI: Prolongación de la jornada</b>				
<b>v60</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Siempre	Recuento	137	155	292
	% dentro de v60	46,90%	53,10%	100,00%
	% del total	8,10%	9,20%	17,20%
	Residuos corregidos	<b>2,7</b>	<b>-2,7</b>	
Al menos la mitad de los días	Recuento	95	104	199
	% dentro de v60	47,70%	52,30%	100,00%
	% del total	5,60%	6,10%	11,80%
	Residuos corregidos	<b>2,4</b>	<b>-2,4</b>	
Ocasionalmente	Recuento	304	488	792
	% dentro de v60	38,40%	61,60%	100,00%
	% del total	18,00%	28,80%	46,80%
	Residuos corregidos	-1,3	1,3	
Ningún día	Recuento	141	269	410
	% dentro de v60	34,40%	65,60%	100,00%
	% del total	8,30%	15,90%	24,20%
	Residuos corregidos	<b>-2,7</b>	<b>2,7</b>	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=17,028; p=0,001; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Tabla AII.47 Tabla de Contingencia para HAI: Puesto de trabajo\* es el correcto de acuerdo con la formación que se tiene**

<b>v62</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Es el correcto	Recuento	539	870	1409
	% dentro de v62	38,30%	61,70%	100,00%
	% del total	31,80%	51,40%	83,20%
	Residuos corregidos	<b>-3,2</b>	<b>3,2</b>	
Es más bajo que mi formación	Recuento	101	116	217
	% dentro de v62	46,50%	53,50%	100,00%
	% del total	6,00%	6,90%	12,80%
	Residuos corregidos	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>	
Está por encima de mi formación	Recuento	15	12	27
	% dentro de v62	55,60%	44,40%	100,00%
	% del total	0,90%	0,70%	1,60%
	Residuos corregidos	1,7	-1,7	
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	Recuento	22	18	40
	% dentro de v62	55,00%	45,00%	100,00%
	% del total	1,30%	1,10%	2,40%
	Residuos corregidos	<b>2,0</b>	<b>-2,0</b>	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=12,135; p=0,007; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Tabla AII.48 Tabla de Contingencia para HAI: Proporciona la empresa ayudas de formación**

<b>v72c</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	111	215	326
	% dentro de v72c	34,00%	66,00%	100,00%
	% del total	8,40%	16,30%	24,70%
	Residuos corregidos	<b>-2,9</b>	<b>2,9</b>	
No	Recuento	401	537	938
	% dentro de v72c	42,80%	57,20%	100,00%
	% del total	30,40%	40,70%	71,20%
	Residuos corregidos	<b>2,2</b>	<b>-2,2</b>	
No sabe	Recuento	26	28	54
	% dentro de v72c	48,10%	51,90%	100,00%
	% del total	2,00%	2,10%	4,10%
	Residuos corregidos	1,1	-1,1	
Total	Recuento	538	780	1318
	% del total	40,80%	59,20%	100,00%

Chi-Pearson=8,834; p=0,012; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.49 Tabla de Contingencia para HAI: Tipo de trabajo* que escogería: empresa grande o pequeña</b>				
<b>v74b</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Trabajar en una empresa u org. pequeña	Recuento	247	421	668
	% dentro de v74b	37,00%	63,00%	100,00%
	% del total	14,60%	24,90%	39,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,0</b>	<b>2,0</b>	
Trabajar en una empresa u org. grande	Recuento	430	595	1025
	% dentro de v74b	42,00%	58,00%	100,00%
	% del total	25,40%	35,10%	60,50%
	Residuos corregidos	<b>2,0</b>	<b>-2,0</b>	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%
Chi-Pearson=4,171; p=0,041; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5				

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.50 Tabla de Contingencia para HAI: La maternidad/paternidad afectaría su trayectoria profesional</b>				
<b>v86</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Negativamente	Recuento	76	51	127
	% dentro de v86	59,80%	40,20%	100,00%
	% del total	4,50%	3,00%	7,50%
	Residuos corregidos	<b>4,7</b>	<b>-4,7</b>	
Positivamente	Recuento	128	210	338
	% dentro de v86	37,90%	62,10%	100,00%
	% del total	7,60%	12,40%	20,00%
	Residuos corregidos	-0,9	0,9	
No ha afectado/No afectaría	Recuento	473	755	1228
	% dentro de v86	38,50%	61,50%	100,00%
	% del total	27,90%	44,60%	72,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,0</b>	<b>2,0</b>	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=22,600; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.51 Tabla de Contingencia para HAI: Afectaría la solicitud de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares</b>				
<b>v95b</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Negativamente	Recuento	220	204	424
	% dentro de v95b	51,90%	48,10%	100,00%
	% del total	19,60%	18,10%	37,70%
	Residuos corregidos	<b>6,0</b>	<b>-6,0</b>	
Positivamente	Recuento	34	53	87
	% dentro de v95b	39,10%	60,90%	100,00%
	% del total	3,00%	4,70%	7,70%
	Residuos corregidos	-0,3	0,3	
No ha afectado/no afectaría	Recuento	202	411	613
	% dentro de v95b	33,00%	67,00%	100,00%
	% del total	18,00%	36,60%	54,50%
	Residuos corregidos	<b>-5,7</b>	<b>5,7</b>	
Total	Recuento	456	668	1124
	% del total	40,60%	59,40%	100,00%

Chi-Pearson=37,354; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.52 Tabla de Contingencia para HAI: Probable mantener trabajo* actual en los próximos 6 meses</b>				
<b>v97</b>		<b>Insatisfecho (del 0 al 6)</b>	<b>Satisfecho (del 7 al 10)</b>	<b>Total</b>
Muy probable	Recuento	406	680	1086
	% dentro de v97	37,40%	62,60%	100,00%
	% del total	24,00%	40,20%	64,10%
	Residuos corregidos	<b>-2,9</b>	<b>2,9</b>	
Bastante probable	Recuento	171	202	373
	% dentro de v97	45,80%	54,20%	100,00%
	% del total	10,10%	11,90%	22,00%
	Residuos corregidos	<b>2,6</b>	<b>-2,6</b>	
Poco probable	Recuento	68	68	136
	% dentro de v97	50,00%	50,00%	100,00%
	% del total	4,00%	4,00%	8,00%
	Residuos corregidos	<b>2,5</b>	<b>-2,5</b>	
Nada probable	Recuento	18	34	52
	% dentro de v97	34,60%	65,40%	100,00%
	% del total	1,10%	2,00%	3,10%
	Residuos corregidos	-0,8	0,8	
No procede (finalización contrato, jubilación, etc.)	Recuento	14	32	46
	% dentro de v97	30,40%	69,60%	100,00%
	% del total	0,80%	1,90%	2,70%
	Residuos corregidos	-1,3	1,3	
Total	Recuento	677	1016	1693
	% del total	40,00%	60,00%	100,00%

Chi-Pearson=16,453; p=0,002; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**d) HBI**

<b>Tabla AII.53 Tabla de Contingencia para HBI: Asalariado del sector público</b>				
<b>v10recod</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
El resto	Recuento	1203	973	2176
	% dentro de v10recod	55,30%	44,70%	100,00%
	% del total	46,00%	37,20%	83,20%
	Residuos corregidos	<b>4,3</b>	<b>-4,3</b>	
Asalariado del sector público	Recuento	194	246	440
	% dentro de v10recod	44,10%	55,90%	100,00%
	% del total	7,40%	9,40%	16,80%
	Residuos corregidos	<b>-4,3</b>	<b>4,3</b>	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=18,430; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.54 Tabla de Contingencia para HBI: Tipo de puesto de trabajo*</b>				
<b>v11</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Empleado, con jefes y sin subordinados	Recuento	870	763	1633
	% dentro de v11	53,30%	46,70%	100,00%
	% del total	33,30%	29,20%	62,40%
	Residuos corregidos	-0,2	0,2	
Encargado, jefe taller o de oficina, capataz o similar	Recuento	115	75	190
	% dentro de v11	60,50%	39,50%	100,00%
	% del total	4,40%	2,90%	7,30%
	Residuos corregidos	<b>2,0</b>	<b>-2,0</b>	
Mando intermedio, con jefes y con subordinados	Recuento	151	113	264
	% dentro de v11	57,20%	42,80%	100,00%
	% del total	5,80%	4,30%	10,10%
	Residuos corregidos	1,3	-1,3	
Director de pequeña empresa, departamento o sucursal	Recuento	93	93	186
	% dentro de v11	50,00%	50,00%	100,00%
	% del total	3,60%	3,60%	7,10%
	Residuos corregidos	-1,0	1,0	
Director de empresa grande o media	Recuento	19	10	29
	% dentro de v11	65,50%	34,50%	100,00%
	% del total	0,70%	0,40%	1,10%
	Residuos corregidos	1,3	-1,3	
Ocupado independiente, sin jefes y sin subordinados	Recuento	149	165	314
	% dentro de v11	47,50%	52,50%	100,00%
	% del total	5,70%	6,30%	12,00%
	Residuos corregidos	<b>-2,3</b>	<b>2,3</b>	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%
Chi-Pearson=12,456; p=0,029; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5				

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Tabla AII.55 Tabla de Contingencia para HBI: Búsqueda de otro empleo**

v17		Insatisfecho (de 0 al 7)	Satisfecho (del 8 al 10)	Total
1	Recuento	178	111	289
	% dentro de v17	61,60%	38,40%	100,00%
	% del total	6,80%	4,20%	11,00%
	Residuos corregidos	<b>3,0</b>	<b>-3,0</b>	
2	Recuento	1219	1108	2327
	% dentro de v17	52,40%	47,60%	100,00%
	% del total	46,60%	42,40%	89,00%
	Residuos corregidos	<b>-3,0</b>	<b>3,0</b>	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% dentro de v17	53,40%	46,60%	100,00%
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=8,757; p=0,003; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Tabla AII.56 Tabla de Contingencia para HBI: Su trabajo actual es el primer trabajo\***

v20		Insatisfecho (de 0 al 7)	Satisfecho (del 8 al 10)	Total
Si	Recuento	334	350	684
	% dentro de v20	48,80%	51,20%	100,00%
	% del total	12,80%	13,40%	26,10%
	Residuos corregidos	<b>-2,8</b>	<b>2,8</b>	
No	Recuento	1063	869	1932
	% dentro de v20	55,00%	45,00%	100,00%
	% del total	40,60%	33,20%	73,90%
	Residuos corregidos	<b>2,8</b>	<b>-2,8</b>	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=7,779; p=0,005; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010



<b>Tabla AII.57 Tabla de Contingencia para HBI: Cese voluntario de trabajo* anterior</b>				
<b>v22</b>		<b>No satisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	632	557	1189
	% dentro de v22	53,20%	46,80%	100,00%
	% del total	32,70%	28,80%	61,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
No	Recuento	431	312	743
	% dentro de v22	58,00%	42,00%	100,00%
	% del total	22,30%	16,10%	38,50%
	Residuos corregidos	<b>2,1</b>	<b>-2,1</b>	
Total	Recuento	1063	869	1932
	% del total	55,00%	45,00%	100,00%

Chi-Pearson=4,354; p=0,037; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.58 Tabla de Contingencia para HBI: Lugar donde come la mayoría de los días laborales</b>				
<b>v38</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Como en casa	Recuento	872	860	1732
	% dentro de v38	50,30%	49,70%	100,00%
	% del total	33,30%	32,90%	66,20%
	Residuos corregidos	<b>-4,4</b>	<b>4,4</b>	
Come en la cafetería/rest./comedor de la empresa	Recuento	105	85	190
	% dentro de v38	55,30%	44,70%	100,00%
	% del total	4,00%	3,20%	7,30%
	Residuos corregidos	0,5	-0,5	
Come en un bar o rest. ajeno a la empresa	Recuento	189	133	322
	% dentro de v38	58,70%	41,30%	100,00%
	% del total	7,20%	5,10%	12,30%
	Residuos corregidos	<b>2,0</b>	<b>-2,0</b>	
Como en su puesto de trabajo	Recuento	204	130	334
	% dentro de v38	61,10%	38,90%	100,00%
	% del total	7,80%	5,00%	12,80%
	Residuos corregidos	<b>3,0</b>	<b>-3,0</b>	
Otro	Recuento	27	11	38
	% dentro de v38	71,10%	28,90%	100,00%
	% del total	1,00%	0,40%	1,50%
	Residuos corregidos	<b>2,2</b>	<b>-2,2</b>	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=23,055; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.59 Tabla de Contingencia para HBI: Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva</b>				
<b>v42</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	526	499	1025
	% dentro de v42	51,30%	48,70%	100,00%
	% del total	25,60%	24,30%	49,90%
	Residuos corregidos	<b>-2,4</b>	<b>2,4</b>	
No	Recuento	409	322	731
	% dentro de v42	56,00%	44,00%	100,00%
	% del total	19,90%	15,70%	35,60%
	Residuos corregidos	1,3	-1,3	
No sabe	Recuento	174	124	298
	% dentro de v42	58,40%	41,60%	100,00%
	% del total	8,50%	6,00%	14,50%
	Residuos corregidos	1,6	-1,6	
Total	Recuento	1109	945	2054
	% del total	54,00%	46,00%	100,00%

Chi-Pearson=6,401; p=0,041; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.60 Tabla de Contingencia para HBI: Afiliación a algún sindicato</b>				
<b>v47</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	246	253	499
	% dentro de v47	49,30%	50,70%	100,00%
	% del total	9,40%	9,70%	19,10%
	Residuos corregidos	<b>-2,0</b>	<b>2,0</b>	
No	Recuento	1151	966	2117
	% dentro de v47	54,40%	45,60%	100,00%
	% del total	44,00%	36,90%	80,90%
	Residuos corregidos	<b>2,0</b>	<b>-2,0</b>	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=4,173; p=0,041; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.61 Tabla de Contingencia para HBI: Relación de amistad con compañeros de trabajo</b>				
<b>v54</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
con ninguno	Recuento	81	57	138
	% dentro de v54	58,70%	41,30%	100,00%
	% del total	3,10%	2,20%	5,30%
	Residuos corregidos	1,3	-1,3	
con algunos	Recuento	612	453	1065
	% dentro de v54	57,50%	42,50%	100,00%
	% del total	23,40%	17,30%	40,70%
	Residuos corregidos	<b>3,5</b>	<b>-3,5</b>	
con todos	Recuento	478	509	987
	% dentro de v54	48,40%	51,60%	100,00%
	% del total	18,30%	19,50%	37,70%
	Residuos corregidos	<b>-4,0</b>	<b>4,0</b>	
no procede	Recuento	226	200	426
	% dentro de v54	53,10%	46,90%	100,00%
	% del total	8,60%	7,60%	16,30%
	Residuos corregidos	-0,2	0,2	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=18,446; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.62 Tabla de Contingencia para HBI: Prolongación de la jornada laboral</b>				
<b>v60</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Siempre	Recuento	255	136	391
	% dentro de v60	65,20%	34,80%	100,00%
	% del total	9,70%	5,20%	14,90%
	Residuos corregidos	<b>5,1</b>	<b>-5,1</b>	
Al menos la mitad de los días	Recuento	145	95	240
	% dentro de v60	60,40%	39,60%	100,00%
	% del total	5,50%	3,60%	9,20%
	Residuos corregidos	<b>2,3</b>	<b>-2,3</b>	
Ocasionalmente	Recuento	630	613	1243
	% dentro de v60	50,70%	49,30%	100,00%
	% del total	24,10%	23,40%	47,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,7</b>	<b>2,7</b>	
Ningún día	Recuento	367	375	742
	% dentro de v60	49,50%	50,50%	100,00%
	% del total	14,00%	14,30%	28,40%
	Residuos corregidos	<b>-2,5</b>	<b>2,5</b>	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=35,003; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Tabla AII.63 Tabla de Contingencia para HBI: Puesto de trabajo\* es el correcto de acuerdo con la formación que se tiene**

v62		Insatisfecho (de 0 al 7)	Satisfecho (del 8 al 10)	Total
Es el correcto	Recuento	1087	1030	2117
	% dentro de v62	51,30%	48,70%	100,00%
	% del total	41,60%	39,40%	80,90%
	Residuos corregidos	<b>-4,3</b>	<b>4,3</b>	
Es más bajo que mi formación	Recuento	249	154	403
	% dentro de v62	61,80%	38,20%	100,00%
	% del total	9,50%	5,90%	15,40%
	Residuos corregidos	<b>3,7</b>	<b>-3,7</b>	
Está por encima de mi formación	Recuento	26	16	42
	% dentro de v62	61,90%	38,10%	100,00%
	% del total	1,00%	0,60%	1,60%
	Residuos corregidos	1,1	-1,1	
Necesitaría una formación distinta a la que tengo	Recuento	35	19	54
	% dentro de v62	64,80%	35,20%	100,00%
	% del total	1,30%	0,70%	2,10%
	Residuos corregidos	1,7	-1,7	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=19,027; p=0,000; 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Tabla AII.64 Tabla de Contingencia para HBI: Realización de la empresa de alguna actividad de formación para empleados**

v64		Insatisfecho (de 0 al 7)	Satisfecho (del 8 al 10)	Total
Sí	Recuento	551	562	1113
	% dentro de v64	49,50%	50,50%	100,00%
	% del total	21,10%	21,50%	42,50%
	Residuos corregidos	<b>-3,4</b>	<b>3,4</b>	
No	Recuento	797	613	1410
	% dentro de v64	56,50%	43,50%	100,00%
	% del total	30,50%	23,40%	53,90%
	Residuos corregidos	<b>3,5</b>	<b>-3,5</b>	
No sabe	Recuento	49	44	93
	% dentro de v64	52,70%	47,30%	100,00%
	% del total	1,90%	1,70%	3,60%
	Residuos corregidos	-0,1	0,1	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=12,334; p=0,002; 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.65 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa ayudas para la vivienda</b>				
<b>v72a</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	74	107	181
	% dentro de v72a	40,90%	59,10%	100,00%
	% del total	3,60%	5,20%	8,80%
	Residuos corregidos	<b>-3,7</b>	<b>3,7</b>	
No	Recuento	963	756	1719
	% dentro de v72a	56,00%	44,00%	100,00%
	% del total	46,90%	36,80%	83,70%
	Residuos corregidos	<b>4,2</b>	<b>-4,2</b>	
No sabe	Recuento	72	82	154
	% dentro de v72a	46,80%	53,20%	100,00%
	% del total	3,50%	4,00%	7,50%
	Residuos corregidos	-1,9	1,9	
Total	Recuento	1109	945	2054
	% del total	54,00%	46,00%	100,00%

Chi-Pearson=18,617; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.66 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa planes de pensiones</b>				
<b>v72b</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Sí	Recuento	157	166	323
	% dentro de v72b	48,60%	51,40%	100,00%
	% del total	7,60%	8,10%	15,70%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
No	Recuento	884	698	1582
	% dentro de v72b	55,90%	44,10%	100,00%
	% del total	43,00%	34,00%	77,00%
	Residuos corregidos	<b>3,1</b>	<b>-3,1</b>	
No sabe	Recuento	68	81	149
	% dentro de v72b	45,60%	54,40%	100,00%
	% del total	3,30%	3,90%	7,30%
	Residuos corregidos	<b>-2,1</b>	<b>2,1</b>	
Total	Recuento	1109	945	2054
	% del total	54,00%	46,00%	100,00%

Chi-Pearson=10,224; p=0,006; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.67 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa ayudas de formación</b>				
<b>v72c</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	259	275	534
	% dentro de v72c	48,50%	51,50%	100,00%
	% del total	12,60%	13,40%	26,00%
	Residuos corregidos	<b>-3,0</b>	<b>3,0</b>	
No	Recuento	787	595	1382
	% dentro de v72c	56,90%	43,10%	100,00%
	% del total	38,30%	29,00%	67,30%
	Residuos corregidos	<b>3,9</b>	<b>-3,9</b>	
No sabe	Recuento	63	75	138
	% dentro de v72c	45,70%	54,30%	100,00%
	% del total	3,10%	3,70%	6,70%
	Residuos corregidos	<b>-2,0</b>	<b>2,0</b>	
Total	Recuento	1109	945	2054
	% del total	54,00%	46,00%	100,00%

Chi-Pearson=15,200; p=0,001; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII. 68 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud</b>				
<b>v72f</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	155	217	372
	% dentro de v72f	41,70%	58,30%	100,00%
	% del total	7,50%	10,60%	18,10%
	Residuos corregidos	<b>-5,3</b>	<b>5,3</b>	
No	Recuento	895	667	1562
	% dentro de v72f	57,30%	42,70%	100,00%
	% del total	43,60%	32,50%	76,00%
	Residuos corregidos	<b>5,4</b>	<b>-5,4</b>	
No sabe	Recuento	59	61	120
	% dentro de v72f	49,20%	50,80%	100,00%
	% del total	2,90%	3,00%	5,80%
	Residuos corregidos	<b>-1,1</b>	<b>1,1</b>	
Total	Recuento	1109	945	2054
	% del total	54,00%	46,00%	100,00%

Chi-Pearson=30,749; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Tabla AII.69 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa ayudas para enseñanzas de hijos/familiares**

v72g		Insatisfecho (de 0 al 7)	Satisfecho (del 8 al 10)	Total
Si	Recuento	136	176	312
	% dentro de v72g	43,60%	56,40%	100,00%
	% del total	6,60%	8,60%	15,20%
	Residuos corregidos	<b>-4,0</b>	<b>4,0</b>	
No	Recuento	907	692	1599
	% dentro de v72g	56,70%	43,30%	100,00%
	% del total	44,20%	33,70%	77,80%
	Residuos corregidos	<b>4,7</b>	<b>-4,7</b>	
No sabe	Recuento	66	77	143
	% dentro de v72g	46,20%	53,80%	100,00%
	% del total	3,20%	3,70%	7,00%
	Residuos corregidos	-1,9	1,9	
Total	Recuento	1109	945	2054
	% del total	54,00%	46,00%	100,00%

Chi-Pearson=21,928; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**Tabla AII.70 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías**

v72h		Insatisfecho (de 0 al 7)	Satisfecho (del 8 al 10)	Total
Si	Recuento	69	85	154
	% dentro de v72h	44,80%	55,20%	100,00%
	% del total	3,40%	4,10%	7,50%
	Residuos corregidos	<b>-2,4</b>	<b>2,4</b>	
No	Recuento	964	763	1727
	% dentro de v72h	55,80%	44,20%	100,00%
	% del total	46,90%	37,10%	84,10%
	Residuos corregidos	<b>3,8</b>	<b>-3,8</b>	
No sabe	Recuento	76	97	173
	% dentro de v72h	43,90%	56,10%	100,00%
	% del total	3,70%	4,70%	8,40%
	Residuos corregidos	<b>-2,8</b>	<b>2,8</b>	
Total	Recuento	1109	945	2054
	% del total	54,00%	46,00%	100,00%

Chi-Pearson=16,604; p=0,001; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010



<b>Tabla AII.71 Tabla de Contingencia para HBI: Proporciona la empresa algún otro tipo de servicio social</b>				
<b>v72j</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	18	10	28
	% dentro de v72j	64,30%	35,70%	100,00%
	% del total	0,90%	0,50%	1,40%
	Residuos corregidos	1,1	-1,1	
No	Recuento	1005	827	1832
	% dentro de v72j	54,90%	45,10%	100,00%
	% del total	48,90%	40,30%	89,20%
	Residuos corregidos	<b>2,3</b>	<b>-2,3</b>	
No sabe	Recuento	86	108	194
	% dentro de v72j	44,30%	55,70%	100,00%
	% del total	4,20%	5,30%	9,40%
	Residuos corregidos	<b>-2,8</b>	<b>2,8</b>	
Total	Recuento	1109	945	2054
	% del total	54,00%	46,00%	100,00%
Chi-Pearson=9,036; p=0,011; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5				

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.72 Tabla de Contingencia para HBI: Modalidad de su hogar</b>				
<b>v76</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Vive solo	Recuento	234	160	394
	% dentro de v76	59,40%	40,60%	100,00%
	% del total	8,90%	6,10%	15,10%
	Residuos corregidos	<b>2,6</b>	<b>-2,6</b>	
Vive solo con hijos/familia monoparental	Recuento	14	17	31
	% dentro de v76	45,20%	54,80%	100,00%
	% del total	0,50%	0,60%	1,20%
	Residuos corregidos	-0,9	0,9	
Vive con su cónyuge o pareja con hijos	Recuento	389	405	794
	% dentro de v76	49,00%	51,00%	100,00%
	% del total	14,90%	15,50%	30,40%
	Residuos corregidos	<b>-3,0</b>	<b>3,0</b>	
Vive con su cónyuge o pareja sin hijos	Recuento	358	304	662
	% dentro de v76	54,10%	45,90%	100,00%
	% del total	13,70%	11,60%	25,30%
	Residuos corregidos	0,4	-0,4	
Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas	Recuento	22	22	44
	% dentro de v76	50,00%	50,00%	100,00%
	% del total	0,80%	0,80%	1,70%
	Residuos corregidos	-0,5	0,5	
Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas	Recuento	21	23	44
	% dentro de v76	47,70%	52,30%	100,00%
	% del total	0,80%	0,90%	1,70%
	Residuos corregidos	-0,8	0,8	
Vive con padres u otros familiares	Recuento	312	266	578
	% dentro de v76	54,00%	46,00%	100,00%
	% del total	11,90%	10,20%	22,10%
	Residuos corregidos	0,3	-0,3	
Otros	Recuento	47	22	69
	% dentro de v76	68,10%	31,90%	100,00%
	% del total	1,80%	0,80%	2,60%
	Residuos corregidos	<b>2,5</b>	<b>-2,5</b>	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=19,705; p=0,006; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.73 Tabla de Contingencia para HBI: La maternidad/paternidad afectaría su trayectoria profesional</b>				
<b>v86</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Negativamente	Recuento	174	86	260
	% dentro de v86	66,90%	33,10%	100,00%
	% del total	6,70%	3,30%	9,90%
	Residuos corregidos	<b>4,6</b>	<b>-4,6</b>	
Positivamente	Recuento	143	199	342
	% dentro de v86	41,80%	58,20%	100,00%
	% del total	5,50%	7,60%	13,10%
	Residuos corregidos	<b>-4,6</b>	<b>4,6</b>	
No ha afectado/No afectaría	Recuento	1080	934	2014
	% dentro de v86	53,60%	46,40%	100,00%
	% del total	41,30%	35,70%	77,00%
	Residuos corregidos	0,4	-0,4	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% dentro de v86	53,40%	46,60%	100,00%
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%

Chi-Pearson=37,601; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.74 Tabla de Contingencia para HBI: Alguna vez ha estado afiliado a un sindicato</b>				
<b>v92</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Si	Recuento	138	175	313
	% dentro de v92	44,10%	55,90%	100,00%
	% del total	6,50%	8,30%	14,80%
	Residuos corregidos	<b>-4,0</b>	<b>4,0</b>	
No	Recuento	1013	791	1804
	% dentro de v92	56,20%	43,80%	100,00%
	% del total	47,90%	37,40%	85,20%
	Residuos corregidos	<b>4,0</b>	<b>-4,0</b>	
Total	Recuento	1151	966	2117
	% del total	54,40%	45,60%	100,00%

Chi-Pearson=15,646; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.75 Tabla de Contingencia para HBI: Afectaría la solicitud de excedencia o reducción de jornada por motivos familiares</b>				
<b>v95b</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Negativamente	Recuento	333	239	572
	% dentro de v95b	58,20%	41,80%	100,00%
	% del total	20,10%	14,50%	34,60%
	Residuos corregidos	<b>3,1</b>	<b>-3,1</b>	
Positivamente	Recuento	44	62	106
	% dentro de v95b	41,50%	58,50%	100,00%
	% del total	2,70%	3,80%	6,40%
	Residuos corregidos	<b>-2,4</b>	<b>2,4</b>	
No ha afectado/no afectaría	Recuento	499	476	975
	% dentro de v95b	51,20%	48,80%	100,00%
	% del total	30,20%	28,80%	59,00%
	Residuos corregidos	-1,8	1,8	
Total	Recuento	876	777	1653
	% dentro de v95b	53,00%	47,00%	100,00%
	% del total	53,00%	47,00%	100,00%

Chi-Pearson=13,165; p=0,001; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AII.76 Tabla de Contingencia para HBI: Probable mantener trabajo* actual en los próximos 6 meses</b>				
<b>v97</b>		<b>Insatisfecho (de 0 al 7)</b>	<b>Satisfecho (del 8 al 10)</b>	<b>Total</b>
Muy probable	Recuento	799	836	1635
	% dentro de v97	48,90%	51,10%	100,00%
	% del total	30,50%	32,00%	62,50%
	Residuos corregidos	<b>-6,0</b>	<b>6,0</b>	
Bastante probable	Recuento	364	235	599
	% dentro de v97	60,80%	39,20%	100,00%
	% del total	13,90%	9,00%	22,90%
	Residuos corregidos	<b>4,1</b>	<b>-4,1</b>	
Poco probable	Recuento	120	76	196
	% dentro de v97	61,20%	38,80%	100,00%
	% del total	4,60%	2,90%	7,50%
	Residuos corregidos	<b>2,3</b>	<b>-2,3</b>	
Nada probable	Recuento	66	32	98
	% dentro de v97	67,30%	32,70%	100,00%
	% del total	2,50%	1,20%	3,70%
	Residuos corregidos	<b>2,8</b>	<b>-2,8</b>	
No procede (finalización contrato, jubilación, etc.)	Recuento	48	40	88
	% dentro de v97	54,50%	45,50%	100,00%
	% del total	1,80%	1,50%	3,40%
	Residuos corregidos	0,2	-0,2	
Total	Recuento	1397	1219	2616
	% dentro de v97	53,40%	46,60%	100,00%
	% del total	53,40%	46,60%	100,00%
Chi-Pearson=39,089; p=0,000; 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5				

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

## 2. Pruebas no paramétricas

### a) MAI

<b>Tabla All.77 Prueba no-paramétrica U de Mann-Whitney para MAI</b>						
<b>Variables</b>	<b>Insatisfechas</b>	<b>Satisfechas</b>	<b>Total</b>	<b>U de Mann-Whitney</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. asintót. (bilateral)</b>
V21 Adaptación del primer trabajo a aspiraciones laborales	509	643	1152	147311,5	-2,940	<b>0,003</b>
V27 Satisfacción en el trabajo actual	509	643	1152	117762,5	-8,353	<b>0,000</b>
V28a Satisfacción con su salario	507	642	1149	123530,0	-7,096	<b>0,000</b>
v28b Satisfacción con la jornada	509	643	1152	107455,0	-10,155	<b>0,000</b>
v28c Satisfacción con la flexibilidad de horarios	509	643	1152	117327,0	-8,337	<b>0,000</b>
v28d Satisfacción con el tiempo de descanso	509	643	1152	118716,5	-8,099	<b>0,000</b>
v28e Satisfacción con vacaciones y permisos	509	643	1152	125928,5	-6,837	<b>0,000</b>
v28f Satisfacción con la estabilidad	509	643	1152	128551,5	-6,356	<b>0,000</b>
v28h Satisfacción con la actividad desarrollada	509	643	1152	128599,5	-6,375	<b>0,000</b>
v28j Satisfacción con la salud y seguridad	509	643	1152	116661,5	-8,494	<b>0,000</b>
v28k Satisfacción con la formación	445	547	992	101073,0	-4,637	<b>0,000</b>
v28l Satisfacción con las ayudas sociales	432	553	985	102033,0	-4,118	<b>0,000</b>
v28m Satisfacción con la organización del trabajo	509	643	1152	128981,5	-6,257	<b>0,000</b>
v28n Satisfacción con la autonomía/independencia	509	643	1152	130059,5	-6,077	<b>0,000</b>
v28o Satisfacción con el nivel de participación en decisiones	476	591	1067	117098,0	-4,757	<b>0,000</b>
v28p Satisfacción con la posibilidad de promociones	420	487	907	83234,5	-4,880	<b>0,000</b>
v28q Satisfacción con la valoración de sus superiores	427	542	969	86768,0	-6,811	<b>0,000</b>
v28r Satisfacción con su desarrollo personal	509	643	1152	121754,5	-7,582	<b>0,000</b>
v28s Satisfacción con el nivel de motivación	509	643	1152	116773,0	-8,460	<b>0,000</b>

v29a	Nivel de estrés	509	643	1152	136261,0	-4,917	<b>0,000</b>
v29b	Nivel de monotonía-rutina	509	643	1152	157735,0	-1,061	0,289
v29c	Nivel de esfuerzo físico	509	643	1152	158425,0	-0,937	0,349
v29d	Nivel de situación de riesgo o peligro	509	643	1152	161787,5	-0,342	0,732
v30a	Nivel de discriminación por sexo en el centro de trabajo	463	583	1046	120602,5	-4,215	<b>0,000</b>
v30b	Nivel de discriminación por edad en el centro de trabajo	463	583	1046	121015,5	-4,313	<b>0,000</b>
v30c	Nivel de discriminación por nacionalidad en el centro de trabajo	463	583	1046	126054,0	-3,004	<b>0,003</b>
v30d	Nivel de discriminación por discapacidad en el centro de trabajo	463	583	1046	131090,5	-1,476	0,140
v30e	Nivel de discriminación por acoso moral en el centro de trabajo	463	583	1046	122062,0	-4,100	<b>0,000</b>
v30f	Nivel de acoso sexual en el centro de trabajo	463	583	1046	129132,0	-3,081	<b>0,002</b>
v32a	Influencia de la mejora del sueldo en decisión de cambio de trabajo	509	643	1152	160736,5	-0,526	0,599
v32b	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo	509	643	1152	130087,0	-6,045	<b>0,000</b>
v32c	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo en decisión de cambio de trabajo	509	643	1152	150061,5	-2,450	<b>0,014</b>
v32d	Influencia de la mejora del entorno de trabajo en decisión de cambio de trabajo	509	643	1152	149777,5	-2,498	<b>0,012</b>
v32e	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo	509	643	1152	147295,0	-2,950	<b>0,003</b>
v32f	Influencia del cambio de actividad en decisión de cambio de trabajo	509	643	1152	155294,5	-1,506	0,132
v39a	Evaluación de condiciones del aire acondicionado	509	643	1152	143848,0	-3,563	<b>0,000</b>
v39b	Evaluación de condiciones de calefacción	509	643	1152	139271,5	-4,393	<b>0,000</b>
v39c	Evaluación de condiciones de ventilación	509	643	1152	132044,0	-5,710	<b>0,000</b>
v39d	Evaluación de condiciones de ruido	509	643	1152	155886,5	-1,393	0,164
v39e	Evaluación de condiciones de iluminación	509	643	1152	133626,0	-5,473	<b>0,000</b>
v39f	Evaluación de condiciones de espacio	509	643	1152	134283,0	-5,323	<b>0,000</b>
v41	Grado en que el centro de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para minusválidos	509	643	1152	144465,0	-3,447	<b>0,001</b>
V44	Satisfacción con su convenio colectivo	179	196	375	13507,5	-3,889	<b>0,000</b>
v45a	Valoración de la regulación de jornada laboral	165	180	345	9044,0	-6,331	<b>0,000</b>
v45b	Valoración del salario y complementos salariales	165	180	345	9900,5	-5,399	<b>0,000</b>
v45c	Valoración de la salud y seguridad en el trabajo	165	180	345	10388,5	-4,873	<b>0,000</b>
v45d	Valoración complementos a la incapacidad laboral por accidente o enfermedad laboral	165	180	345	11082,0	-4,108	<b>0,000</b>
v45e	Valoración de los complementos a otras prestaciones sociales	165	180	345	10864,5	-4,361	<b>0,000</b>

v45f	Valoración de régimen de vacaciones y días libres	165	180	345	10156,5	-5,126	<b>0,000</b>
v45g	Valoración de la promoción en el trabajo	165	180	345	12122,5	-2,971	<b>0,003</b>
v45h	Valoración de la formación profesional	165	180	345	11874,5	-3,244	<b>0,001</b>
v48	Conocimiento sobre la actividad sindical	509	643	1152	158205	-1,017	0,309
v49a	Valoración de la representación y defensa de los intereses por los sindicatos	295	348	643	47901,5	-1,479	0,139
v49b	Valoración de volumen de actividad sindical de su empresa	295	348	643	49114,5	-0,956	0,339
v49c	Valoración de beneficios laborales por estar afiliado	295	348	643	50620,5	-0,314	0,753
v49d	Valoración de beneficios laborales obtenidos por sindicatos en la empresa	295	348	643	47813,5	-1,537	0,124
v50a	Conocimiento sobre organigrama de organización del trabajo	432	553	985	111118,0	-1,912	0,056
v50b	Conocimiento sobre objetivos de la empresa	432	553	985	108015,5	-2,619	<b>0,009</b>
v52a	Relaciones entre directivos y empleados	441	552	993	86626,5	-7,910	<b>0,000</b>
v52b	Relación entre trabajadores	435	540	975	89709,5	-6,484	<b>0,000</b>
v53a	Grado de confianza en superiores	424	533	957	83982,0	-6,922	<b>0,000</b>
v53b	Grado de confianza en compañeros del mismo nivel	421	524	945	79761,5	-7,476	<b>0,000</b>
v53c	Grado de confianza en subordinados	92	106	198	4542,0	-0,850	0,395
v61a	Medidas para prevenir riesgos laborales en puesto de trabajo	182	209	391	17238,5	-1,626	0,104
v61b	Información sobre riesgos laborales en el trabajo	182	209	391	18580,5	-0,401	0,689
v61c	Medios necesarios para trabajar en condiciones seguras	182	209	391	16518	-2,279	<b>0,023</b>
v63	Grado en que formación académica sirve para el trabajo	508	643	1151	149035,5	-2,577	<b>0,010</b>
v68	Utilidad de formación recibida por la empresa en relación al trabajo realizado	189	225	414	17384,0	-3,249	<b>0,001</b>
v73a	Satisfacción con su situación económica	509	643	1152	122042,5	-7,510	<b>0,000</b>
v73c	Satisfacción con su vida personal	509	643	1152	107528	-10,177	<b>0,000</b>
v73d	Satisfacción con condiciones de su vivienda	509	643	1152	124812,5	-7,075	<b>0,000</b>
v82a	Satisfacción con tiempo dedicado a los hijos	509	643	1152	81695,5	-14,773	<b>0,000</b>
v82b	Satisfacción con tiempo cónyuge o pareja dedica a tareas del hogar	423	539	962	93086,0	-4,929	<b>0,000</b>
V82c	Satisfacción con tiempo vida personal	509	643	1152	90413,5	-13,176	<b>0,000</b>
v85a	Dificultad para solucionar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	401	506	907	89136,5	-3,229	<b>0,001</b>
v85b	Dificultad para solicitar excedencias por motivos familiares	379	487	866	83682,0	-2,418	<b>0,016</b>
v85c	Dificultad para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	387	480	867	86174,0	-1,878	0,060



v85d	Dificultad para ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos	429	539	968	105427,0	-2,455	<b>0,014</b>
V12a	Nº de trabajadores en el centro de trabajo	509	643	1152	150809,5	-2,362	<b>0,018</b>
V12b	Nº de trabajadores en la empresa	509	643	1152	161116,0	-0,466	0,641
V71a	Ingresos mensuales netos	509	643	1152	144763,5	-3,442	<b>0,001</b>
V71b	Ingresos mensuales netos de todo el hogar	509	643	1152	156285,0	-1,331	0,183
V83	Horas dedica a las tareas del hogar	509	643	1152	158127,0	-1,005	0,315

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**b) MBI**

<b>Tabla AII.78 Prueba no-paramétrica U de Mann-Whitney para MBI</b>						
<b>Variables</b>	<b>Insatisfechas</b>	<b>Satisfechas</b>	<b>Total</b>	<b>U de Mann-Whitney</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. asintót. (bilateral)</b>
V21 Adaptación del primer trabajo a aspiraciones laborales	805	1372	2177	446945,5	-7,520	<b>0,000</b>
V27 Satisfacción en el trabajo actual	805	1372	2177	378939,0	-12,473	<b>0,000</b>
V28a Satisfacción con su salario	800	1367	2167	407213,5	-10,030	<b>0,000</b>
v28b Satisfacción con la jornada	805	1372	2177	352248,0	-14,304	<b>0,000</b>
v28c Satisfacción con la flexibilidad de horarios	805	1372	2177	392894,5	-11,355	<b>0,000</b>
v28d Satisfacción con el tiempo de descanso	805	1372	2177	378735,5	-12,375	<b>0,000</b>
v28e Satisfacción con vacaciones y permisos	805	1372	2177	372424,0	-12,866	<b>0,000</b>
v28f Satisfacción con la estabilidad	805	1372	2177	410129,0	-10,180	<b>0,000</b>
v28h Satisfacción con la actividad desarrollada	805	1372	2177	405436,0	-10,572	<b>0,000</b>
v28j Satisfacción con la salud y seguridad	805	1372	2177	365394,5	-13,384	<b>0,000</b>
v28k Satisfacción con la formación	674	1159	1833	273557,5	-10,803	<b>0,000</b>
v28l Satisfacción con las ayudas sociales	666	1157	1823	315343,0	-6,759	<b>0,000</b>
v28m Satisfacción con la organización del trabajo	805	1372	2177	438138,0	-8,165	<b>0,000</b>
v28n Satisfacción con la autonomía/independencia	805	1372	2177	437457,5	-8,231	<b>0,000</b>
v28o Satisfacción con el nivel de participación en decisiones	747	1273	2020	385915,0	-7,156	<b>0,000</b>
v28p Satisfacción con la posibilidad de promociones	602	1018	1620	258256,0	-5,341	<b>0,000</b>
v28q Satisfacción con la valoración de sus superiores	660	1147	1807	294054,0	-8,027	<b>0,000</b>
v28r Satisfacción con su desarrollo personal	805	1372	2177	408263,0	-10,330	<b>0,000</b>
v28s Satisfacción con el nivel de motivación	805	1372	2177	405741,0	-10,473	<b>0,000</b>
v29a Nivel de estrés	805	1372	2177	478527,5	-5,2420	<b>0,000</b>

v29b	Nivel de monotonía-rutina	805	1372	2177	503696,5	-3,450	<b>0,001</b>
v29c	Nivel de esfuerzo físico	805	1372	2177	529620,5	-1,608	0,108
v29d	Nivel de situación de riesgo o peligro	805	1372	2177	510117,0	-3,061	<b>0,002</b>
v30a	Nivel de discriminación por sexo en el centro de trabajo	683	1213	1896	389707,0	-3,194	<b>0,001</b>
v30b	Nivel de discriminación por edad en el centro de trabajo	683	1213	1896	385688,5	-3,928	<b>0,000</b>
v30c	Nivel de discriminación por nacionalidad en el centro de trabajo	683	1213	1896	392168,5	-3,315	<b>0,001</b>
v30d	Nivel de discriminación por discapacidad en el centro de trabajo	683	1213	1896	403065,5	-1,887	0,059
v30e	Nivel de discriminación por acoso moral en el centro de trabajo	683	1213	1896	393092,5	-3,051	<b>0,002</b>
v30f	Nivel de acoso sexual en el centro de trabajo	683	1213	1896	409556,0	-1,042	0,297
v32a	Influencia de la mejora del sueldo en decisión de cambio de trabajo	805	1372	2177	491287,5	-4,361	<b>0,000</b>
v32b	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo	805	1372	2177	399785,5	-10,875	<b>0,000</b>
v32c	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo en decisión de cambio de trabajo	805	1372	2177	473815,0	-5,614	<b>0,000</b>
v32d	Influencia de la mejora del entorno de trabajo en decisión de cambio de trabajo	805	1372	2177	478347,5	-5,286	<b>0,000</b>
v32e	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo	805	1372	2177	476163,0	-5,436	<b>0,000</b>
v32f	Influencia del cambio de actividad en decisión de cambio de trabajo	805	1372	2177	471840,5	-5,760	<b>0,000</b>
v39a	Evaluación de condiciones del aire acondicionado	805	1372	2177	501294,0	-3,634	<b>0,000</b>
v39b	Evaluación de condiciones de calefacción	805	1372	2177	490859,5	-4,384	<b>0,000</b>
v39c	Evaluación de condiciones de ventilación	805	1372	2177	465187,0	-6,235	<b>0,000</b>
v39d	Evaluación de condiciones de ruido	805	1372	2177	512278,0	-2,841	<b>0,004</b>
v39e	Evaluación de condiciones de iluminación	805	1372	2177	455768,5	-6,965	<b>0,000</b>
v39f	Evaluación de condiciones de espacio	805	1372	2177	464815,5	-6,283	<b>0,000</b>
v41	Grado en que el centro de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para minusválidos	805	1372	2177	481057,0	-5,071	<b>0,000</b>
V44	Satisfacción con su convenio colectivo	214	409	623	34947,0	-4,169	<b>0,000</b>
v45a	Valoración de la regulación de jornada laboral	188	373	561	26012,0	-5,043	<b>0,000</b>
v45b	Valoración del salario y complementos salariales	188	373	561	30272,0	-2,663	<b>0,008</b>
v45c	Valoración de la salud y seguridad en el trabajo	188	373	561	25006,5	-5,609	<b>0,000</b>
v45d	Valoración complementos a la incapacidad laboral por accidente o enfermedad laboral	188	373	561	30284,5	-2,661	<b>0,008</b>
v45e	Valoración de los complementos a otras prestaciones sociales	188	373	561	29596,5	-3,053	<b>0,002</b>
v45f	Valoración de régimen de vacaciones y días libres	188	373	561	26275,5	-4,895	<b>0,000</b>

v45g	Valoración de la promoción en el trabajo	188	373	561	28559,0	-3,613	<b>0,000</b>
v45h	Valoración de la formación profesional	188	373	561	28767,5	-3,500	<b>0,000</b>
v48	Conocimiento sobre la actividad sindical	805	1372	2177	512726,5	-2,920	<b>0,003</b>
v49a	Valoración de la representación y defensa de los intereses por los sindicatos	446	782	1228	156817,0	-2,989	<b>0,003</b>
v49b	Valoración de volumen de actividad sindical de su empresa	446	782	1228	164141,5	-1,745	0,081
v49c	Valoración de beneficios laborales por estar afiliado	446	782	1228	166886,5	-1,336	0,182
v49d	Valoración de beneficios laborales obtenidos por sindicatos en la empresa	446	782	1228	167657,5	-1,170	0,242
v50a	Conocimiento sobre organigrama de organización del trabajo	666	1157	1823	365585,5	-1,849	0,064
v50b	Conocimiento sobre objetivos de la empresa	666	1157	1823	351874,5	-3,131	<b>0,002</b>
v52a	Relaciones entre directivos y empleados	633	1139	1772	268843,5	-8,998	<b>0,000</b>
v52b	Relación entre trabajadores	621	1124	1745	256718,5	-9,347	<b>0,000</b>
v53a	Grado de confianza en superiores	620	1120	1740	263213,0	-8,484	<b>0,000</b>
v53b	Grado de confianza en compañeros del mismo nivel	611	1106	1717	259615,5	-8,118	<b>0,000</b>
v53c	Grado de confianza en subordinados	114	181	295	8376,0	-2,768	<b>0,006</b>
v61a	Medidas para prevenir riesgos laborales en puesto de trabajo	316	450	766	66005,5	-1,722	0,085
v61b	Información sobre riesgos laborales en el trabajo	316	450	766	61600,5	-3,205	<b>0,001</b>
v61c	Medios necesarios para trabajar en condiciones seguras	316	450	766	63063,5	-2,711	<b>0,007</b>
v63	Grado en que formación académica sirve para el trabajo	804	1371	2175	497333,0	-3,842	<b>0,000</b>
v68	Utilidad de formación recibida por la empresa en relación al trabajo realizado	239	495	734	49738,5	-3,557	<b>0,000</b>
v73a	Satisfacción con su situación económica	805	1372	2177	375768,0	-12,621	<b>0,000</b>
v73c	Satisfacción con su vida personal	805	1372	2177	322965,5	-16,491	<b>0,000</b>
v73d	Satisfacción con condiciones de su vivienda	805	1372	2177	369335,5	-13,166	<b>0,000</b>
v82a	Satisfacción con tiempo dedicado a los hijos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
v82b	Satisfacción con tiempo cónyuge o pareja dedica a tareas del hogar	397	714	1111	104792,0	-7,276	<b>0,000</b>
V82c	Satisfacción con tiempo vida personal	805	1372	2177	275234,0	-19,806	<b>0,000</b>
v85a	Dificultad para solucionar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	580	1060	1640	275790,0	-3,582	<b>0,000</b>
v85b	Dificultad para solicitar excedencias por motivos familiares	535	970	1505	242247,5	-2,203	<b>0,028</b>
v85c	Dificultad para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	543	963	1506	240611,5	-2,643	<b>0,008</b>
v85d	Dificultad para ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos	622	1121	1743	317254,5	-3,275	<b>0,001</b>

V12a	Nº de trabajadores en el centro de trabajo	805	1372	2177	528776,5	-1,709	0,087
V12b	Nº de trabajadores en la empresa	805	1372	2177	519447,5	-2,393	<b>0,017</b>
V71a	Ingresos mensuales netos	805	1372	2177	545810,0	-0,465	0,642
V71b	Ingresos mensuales netos de todo el hogar	805	1372	2177	538456,0	-0,986	0,324
V83	Horas dedicadas a las tareas del hogar	805	1372	2177	158127,0	-0,429	0,668

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**c) HAI**

<b>Tabla AII.79 Prueba no-paramétrica U de Mann-Whitney para HAI</b>						
<b>Variables</b>	<b>Insatisfechos</b>	<b>Satisfechos</b>	<b>Total</b>	<b>U de Mann-Whitney</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. asintót. (bilateral)</b>
V21 Adaptación del primer trabajo a aspiraciones laborales	677	1016	1693	292879	-5,227	<b>0,000</b>
V27 Satisfacción en el trabajo actual	677	1016	1693	237526,5	-11,038	<b>0,000</b>
V28a Satisfacción con su salario	676	1014	1690	259933,5	-8,519	<b>0,000</b>
v28b Satisfacción con la jornada	677	1016	1693	202448,5	-14,554	<b>0,000</b>
v28c Satisfacción con la flexibilidad de horarios	677	1016	1693	250538,5	-9,559	<b>0,000</b>
v28d Satisfacción con el tiempo de descanso	677	1016	1693	231899,5	-11,499	<b>0,000</b>
v28e Satisfacción con vacaciones y permisos	677	1016	1693	244218,5	-10,237	<b>0,000</b>
v28f Satisfacción con la estabilidad	677	1016	1693	264982,0	-8,105	<b>0,000</b>
v28h Satisfacción con la actividad desarrollada	677	1016	1693	248716,0	-9,890	<b>0,000</b>
v28j Satisfacción con la salud y seguridad	677	1016	1693	251046,5	-9,582	<b>0,000</b>
v28k Satisfacción con la formación	592	858	1450	196380,5	-7,413	<b>0,000</b>
v28l Satisfacción con las ayudas sociales	538	780	1318	186468,0	-3,564	<b>0,000</b>
v28m Satisfacción con la organización del trabajo	677	1016	1693	275513,0	-7,045	<b>0,000</b>
v28n Satisfacción con la autonomía/independencia	677	1016	1693	277708,0	-6,827	<b>0,000</b>
v28o Satisfacción con el nivel de participación en decisiones	616	919	1535	239728,0	-5,143	<b>0,000</b>
v28p Satisfacción con la posibilidad de promociones	520	764	1284	168252,0	-4,693	<b>0,000</b>
v28q Satisfacción con la valoración de sus superiores	532	774	1306	166861,5	-5,926	<b>0,000</b>
v28r Satisfacción con su desarrollo personal	677	1016	1693	252297,5	-9,478	<b>0,000</b>
v28s Satisfacción con el nivel de motivación	677	1016	1693	253199,0	-9,335	<b>0,000</b>
v29a Nivel de estrés	677	1016	1693	288283,5	-5,685	<b>0,000</b>
v29b Nivel de monotonía-rutina	677	1016	1693	329914,5	-1,430	0,153

v29c	Nivel de esfuerzo físico	677	1016	1693	334595,5	-0,952	0,341
v29d	Nivel de situación de riesgo o peligro	677	1016	1693	322923,5	-2,145	<b>0,032</b>
v30a	Nivel de discriminación por sexo en el centro de trabajo	596	892	1488	250765,0	-2,979	<b>0,003</b>
v30b	Nivel de discriminación por edad en el centro de trabajo	596	892	1488	247680,0	-3,631	<b>0,000</b>
v30c	Nivel de discriminación por nacionalidad en el centro de trabajo	596	892	1488	249342,0	-3,475	<b>0,001</b>
v30d	Nivel de discriminación por discapacidad en el centro de trabajo	596	892	1488	253129,0	-2,938	<b>0,003</b>
v30e	Nivel de discriminación por acoso moral en el centro de trabajo	596	892	1488	241968,0	-4,720	<b>0,000</b>
v30f	Nivel de acoso sexual en el centro de trabajo	596	892	1488	255842,0	-3,070	<b>0,002</b>
v32a	Influencia de la mejora del sueldo en decisión de cambio de trabajo	677	1016	1693	307488,0	-3,743	<b>0,000</b>
v32b	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo	677	1016	1693	276092,0	-6,942	<b>0,000</b>
v32c	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo en decisión de cambio de trabajo	677	1016	1693	302598,5	-4,241	<b>0,000</b>
v32d	Influencia de la mejora del entorno de trabajo en decisión de cambio de trabajo	677	1016	1693	301846,0	-4,312	<b>0,000</b>
v32e	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo	677	1016	1693	306535,5	-3,832	<b>0,000</b>
v32f	Influencia del cambio de actividad en decisión de cambio de trabajo	677	1016	1693	299463,5	-4,567	<b>0,000</b>
v39a	Evaluación de condiciones del aire acondicionado	677	1016	1693	324171,0	-2,051	<b>0,04</b>
v39b	Evaluación de condiciones de calefacción	677	1016	1693	324071,5	-2,059	<b>0,039</b>
v39c	Evaluación de condiciones de ventilación	677	1016	1693	320283,0	-2,435	<b>0,015</b>
v39d	Evaluación de condiciones de ruido	677	1016	1693	331418,0	-1,280	0,2
v39e	Evaluación de condiciones de iluminación	677	1016	1693	315887,0	-2,893	<b>0,004</b>
v39f	Evaluación de condiciones de espacio	677	1016	1693	303184,0	-4,196	<b>0,000</b>
v41	Grado en que el centro de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para minusválidos	677	1016	1693	315291,5	-2,962	<b>0,003</b>
V44	Satisfacción con su convenio colectivo	233	315	548	28950,0	-4,264	<b>0,000</b>
v45a	Valoración de la regulación de jornada laboral	222	297	519	23463,5	-5,687	<b>0,000</b>
v45b	Valoración del salario y complementos salariales	222	297	519	25186,5	-4,648	<b>0,000</b>
v45c	Valoración de la salud y seguridad en el trabajo	222	297	519	26762,0	-3,721	<b>0,000</b>
v45d	Valoración complementos a la incapacidad laboral por accidente o enfermedad laboral	222	297	519	25265,0	-4,591	<b>0,000</b>
v45e	Valoración de los complementos a otras prestaciones sociales	222	297	519	25198,5	-4,633	<b>0,000</b>
v45f	Valoración de régimen de vacaciones y días libres	222	297	519	24244,5	-5,234	<b>0,000</b>
v45g	Valoración de la promoción en el trabajo	222	297	519	25579,0	-4,410	<b>0,000</b>

v45h	Valoración de la formación profesional	222	297	519	26994,0	-3,565	<b>0,000</b>
v48	Conocimiento sobre la actividad sindical	677	1016	1693	327176,0	-1,752	0,080
v49a	Valoración de la representación y defensa de los intereses por los sindicatos	414	634	1048	112846,0	-3,895	<b>0,000</b>
v49b	Valoración de volumen de actividad sindical de su empresa	414	634	1048	111011,0	-4,285	<b>0,000</b>
v49c	Valoración de beneficios laborales por estar afiliado	414	634	1048	118332,5	-2,804	<b>0,005</b>
v49d	Valoración de beneficios laborales obtenidos por sindicatos en la empresa	414	634	1048	113375,5	-3,835	<b>0,000</b>
v50a	Conocimiento sobre organigrama de organización del trabajo	538	780	1318	197242,0	-1,886	0,059
v50b	Conocimiento sobre objetivos de la empresa	538	780	1318	193046,0	-2,508	<b>0,012</b>
v52a	Relaciones entre directivos y empleados	562	836	1398	187579,0	-6,497	<b>0,000</b>
v52b	Relación entre trabajadores	558	835	1393	184075,5	-6,798	<b>0,000</b>
v53a	Grado de confianza en superiores	530	777	1307	156547,0	-7,480	<b>0,000</b>
v53b	Grado de confianza en compañeros del mismo nivel	536	796	1332	163747,5	-7,374	<b>0,000</b>
v53c	Grado de confianza en subordinados	197	303	500	26396,0	-2,230	<b>0,026</b>
v61a	Medidas para prevenir riesgos laborales en puesto de trabajo	405	542	947	100682,5	-2,230	<b>0,026</b>
v61b	Información sobre riesgos laborales en el trabajo	405	542	947	91872,5	-4,396	<b>0,000</b>
v61c	Medios necesarios para trabajar en condiciones seguras	405	542	947	93082,5	-4,106	<b>0,000</b>
v63	Grado en que formación académica sirve para el trabajo	677	1016	1693	303341,5	-4,152	<b>0,000</b>
v68	Utilidad de formación recibida por la empresa en relación al trabajo realizado	265	400	665	46450,0	-2,759	<b>0,006</b>
v73a	Satisfacción con su situación económica	677	1016	1693	242115,0	-10,483	<b>0,000</b>
v73c	Satisfacción con su vida personal	677	1016	1693	214677,0	-13,409	<b>0,000</b>
v73d	Satisfacción con condiciones de su vivienda	677	1016	1693	244645,0	-10,340	<b>0,000</b>
v82a	Satisfacción con tiempo dedicado a los hijos	677	1016	1693	190563,0	-15,750	<b>0,000</b>
v82b	Satisfacción con tiempo cónyuge o pareja dedica a tareas del hogar	664	1001	1665	290661,0	-4,457	<b>0,000</b>
V82c	Satisfacción con tiempo vida personal	677	1016	1693	176593,0	-17,181	<b>0,000</b>
v85a	Dificultad para solucionar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	500	738	1238	170063,5	-2,410	<b>0,016</b>
v85b	Dificultad para solicitar excedencias por motivos familiares	465	691	1156	148544,0	-2,224	<b>0,026</b>
v85c	Dificultad para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	473	702	1175	154604,0	-2,037	<b>0,042</b>
v85d	Dificultad para ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos	527	800	1327	202338,5	-1,300	0,193
V12a	Nº de trabajadores en el centro de trabajo	677	1016	1693	337450,0	-0,679	0,497



V12b	Nº de trabajadores en la empresa	677	1016	1693	341792,5	-0,221	0,825
V71a	Ingresos mensuales netos	677	1016	1693	339880,0	-0,42	0,674
V71b	Ingresos mensuales netos de todo el hogar	677	1016	1693	336998,5	-0,714	0,475
V83	Horas dedica a las tareas del hogar	677	1016	1693	322120,5	-2,253	<b>0,024</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**d) HBI**

<b>Tabla AII.80 Prueba no-paramétrica U de Mann-Whitney para HBI</b>						
<b>Variables</b>	<b>Insatisfechos</b>	<b>Satisfechos</b>	<b>Total</b>	<b>U de Mann-Whitney</b>	<b>Z</b>	<b>Sig. asintót. (bilateral)</b>
V21 Adaptación del primer trabajo a aspiraciones laborales	1397	1219	2616	677721,0	-9,110	<b>0,000</b>
V27 Satisfacción en el trabajo actual	1397	1219	2616	599191,0	-13,376	<b>0,000</b>
V28a Satisfacción con su salario	1394	1211	2605	633747,5	-11,096	<b>0,000</b>
v28b Satisfacción con la jornada	1397	1219	2616	491000,5	-18,965	<b>0,000</b>
v28c Satisfacción con la flexibilidad de horarios	1397	1219	2616	586451,0	-13,878	<b>0,000</b>
v28d Satisfacción con el tiempo de descanso	1397	1219	2616	525185,5	-17,121	<b>0,000</b>
v28e Satisfacción con vacaciones y permisos	1397	1219	2616	560155,5	-15,302	<b>0,000</b>
v28f Satisfacción con la estabilidad	1397	1219	2616	604950,0	-12,949	<b>0,000</b>
v28h Satisfacción con la actividad desarrollada	1397	1219	2616	603590,0	-13,145	<b>0,000</b>
v28j Satisfacción con la salud y seguridad	1397	1219	2616	547064,5	-16,044	<b>0,000</b>
v28k Satisfacción con la formación	1204	1029	2233	484788,5	-8,946	<b>0,000</b>
v28l Satisfacción con las ayudas sociales	1109	945	2054	477720,0	-3,573	<b>0,000</b>
v28m Satisfacción con la organización del trabajo	1397	1219	2616	671252,0	-9,483	<b>0,000</b>
v28n Satisfacción con la autonomía/independencia	1397	1219	2616	642373,0	-11,021	<b>0,000</b>
v28o Satisfacción con el nivel de participación en decisiones	1301	1099	2400	569067,0	-8,718	<b>0,000</b>
v28p Satisfacción con la posibilidad de promociones	1117	894	2011	451312,5	-3,739	<b>0,000</b>
v28q Satisfacción con la valoración de sus superiores	1110	949	2059	380713,0	-11,041	<b>0,000</b>
v28r Satisfacción con su desarrollo personal	1397	1219	2616	576354,0	-14,540	<b>0,000</b>
v28s Satisfacción con el nivel de motivación	1397	1219	2616	608399,0	-12,767	<b>0,000</b>
v29a Nivel de estrés	1397	1219	2616	715289,5	-7,115	<b>0,000</b>
v29b Nivel de monotonía-rutina	1397	1219	2616	820632,0	-1,610	0,107

v29c	Nivel de esfuerzo físico	1397	1219	2616	824847,5	-1,390	0,165
v29d	Nivel de situación de riesgo o peligro	1397	1219	2616	817833,5	-1,761	0,078
v30a	Nivel de discriminación por sexo en el centro de trabajo	1242	1095	2337	637744,0	-4,282	<b>0,000</b>
v30b	Nivel de discriminación por edad en el centro de trabajo	1242	1095	2337	618177,0	-6,039	<b>0,000</b>
v30c	Nivel de discriminación por nacionalidad en el centro de trabajo	1242	1095	2337	626196	-5,584	<b>0,000</b>
v30d	Nivel de discriminación por discapacidad en el centro de trabajo	1242	1095	2337	647903,5	-3,681	<b>0,000</b>
v30e	Nivel de discriminación por acoso moral en el centro de trabajo	1242	1095	2337	636994,5	-4,433	<b>0,000</b>
v30f	Nivel de acoso sexual en el centro de trabajo	1242	1095	2337	657181,5	-3,694	<b>0,000</b>
v32a	Influencia de la mejora del sueldo en decisión de cambio de trabajo	1397	1219	2616	771587,5	-4,197	<b>0,000</b>
v32b	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo	1397	1219	2616	676021,0	-9,190	<b>0,000</b>
v32c	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo en decisión de cambio de trabajo	1397	1219	2616	760999,5	-4,758	<b>0,000</b>
v32d	Influencia de la mejora del entorno de trabajo en decisión de cambio de trabajo	1397	1219	2616	733332,0	-6,201	<b>0,000</b>
v32e	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo	1397	1219	2616	759953,0	-4,802	<b>0,000</b>
v32f	Influencia del cambio de actividad en decisión de cambio de trabajo	1397	1219	2616	718547,5	-6,992	<b>0,000</b>
v39a	Evaluación de condiciones del aire acondicionado	1397	1219	2616	759437,5	-4,867	<b>0,000</b>
v39b	Evaluación de condiciones de calefacción	1397	1219	2616	753272,0	-5,184	<b>0,000</b>
v39c	Evaluación de condiciones de ventilación	1397	1219	2616	746654,5	-5,508	<b>0,000</b>
v39d	Evaluación de condiciones de ruido	1397	1219	2616	795650,5	-2,918	<b>0,004</b>
v39e	Evaluación de condiciones de iluminación	1397	1219	2616	719334,5	-6,961	<b>0,000</b>
v39f	Evaluación de condiciones de espacio	1397	1219	2616	707961,0	-7,546	<b>0,000</b>
v41	Grado en que el centro de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para minusválidos	1397	1219	2616	801823,0	-2,619	<b>0,009</b>
V44	Satisfacción con su convenio colectivo	403	357	760	60306,0	-3,89	<b>0,000</b>
v45a	Valoración de la regulación de jornada laboral	374	332	706	46946,5	-5,663	<b>0,000</b>
v45b	Valoración del salario y complementos salariales	374	332	706	50258,0	-4,416	<b>0,000</b>
v45c	Valoración de la salud y seguridad en el trabajo	374	332	706	47039,5	-5,628	<b>0,000</b>
v45d	Valoración complementos a la incapacidad laboral por accidente o enfermedad laboral	374	332	706	50418,5	-4,349	<b>0,000</b>
v45e	Valoración de los complementos a otras prestaciones sociales	374	332	706	50819,5	-4,204	<b>0,000</b>
v45f	Valoración de régimen de vacaciones y días libres	374	332	706	40939,0	-7,909	<b>0,000</b>
v45g	Valoración de la promoción en el trabajo	374	332	706	52749,5	-3,475	<b>0,001</b>

v45h	Valoración de la formación profesional	374	332	706	48303,5	-5,139	<b>0,000</b>
v48	Conocimiento sobre la actividad sindical	1397	1219	2616	844599,0	-0,370	0,712
v49a	Valoración de la representación y defensa de los intereses por los sindicatos	865	706	1571	273139,5	-3,648	<b>0,000</b>
v49b	Valoración de volumen de actividad sindical de su empresa	865	706	1571	284976,5	-2,306	<b>0,021</b>
v49c	Valoración de beneficios laborales por estar afiliado	865	706	1571	292299,0	-1,512	0,130
v49d	Valoración de beneficios laborales obtenidos por sindicatos en la empresa	865	706	1571	291063,5	-1,634	0,102
v50a	Conocimiento sobre organigrama de organización del trabajo	1109	945	2054	460350,0	-4,823	<b>0,000</b>
v50b	Conocimiento sobre objetivos de la empresa	1109	945	2054	446526,0	-5,866	<b>0,000</b>
v52a	Relaciones entre directivos y empleados	1171	1011	2182	449520,5	-9,839	<b>0,000</b>
v52b	Relación entre trabajadores	1161	1025	2186	442861,0	-10,548	<b>0,000</b>
v53a	Grado de confianza en superiores	1116	937	2053	387636,5	-10,245	<b>0,000</b>
v53b	Grado de confianza en compañeros del mismo nivel	1124	974	2098	405240,5	-10,492	<b>0,000</b>
v53c	Grado de confianza en subordinados	374	340	714	57813,0	-2,139	<b>0,032</b>
v61a	Medidas para prevenir riesgos laborales en puesto de trabajo	755	596	1351	181453,0	-6,240	<b>0,000</b>
v61b	Información sobre riesgos laborales en el trabajo	755	596	1351	177524,5	-6,803	<b>0,000</b>
v61c	Medios necesarios para trabajar en condiciones seguras	755	596	1351	176171,5	-6,999	<b>0,000</b>
v63	Grado en que formación académica sirve para el trabajo	1397	1217	2614	713935,5	-7,134	<b>0,000</b>
v68	Utilidad de formación recibida por la empresa en relación al trabajo realizado	450	449	899	79015,0	-5,751	<b>0,000</b>
v73a	Satisfacción con su situación económica	1397	1219	2616	581530,0	-14,206	<b>0,000</b>
v73c	Satisfacción con su vida personal	1397	1219	2616	483607,0	-19,488	<b>0,000</b>
v73d	Satisfacción con condiciones de su vivienda	1397	1219	2616	539138,0	-16,557	<b>0,000</b>
v82a	Satisfacción con tiempo dedicado a los hijos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
v82b	Satisfacción con tiempo cónyuge o pareja dedica a tareas del hogar	790	754	1544	213952,0	-9,895	<b>0,000</b>
V82c	Satisfacción con tiempo vida personal	1397	1219	2616	451084,5	-21,051	<b>0,000</b>
v85a	Dificultad para solucionar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	1038	896	1934	384604,0	-6,780	<b>0,000</b>
v85b	Dificultad para solicitar excedencias por motivos familiares	959	823	1782	330319,5	-6,091	<b>0,000</b>
v85c	Dificultad para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	964	811	1775	341592,5	-4,678	<b>0,000</b>
v85d	Dificultad para ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos	1097	942	2039	429355,0	-6,864	<b>0,000</b>
v12a	Nº de trabajadores en el centro de trabajo	1397	1219	2616	820609,0	-1,660	0,097

v12b	Nº de trabajadores en la empresa	1397	1219	2616	813518,5	-2,026	<b>0,043</b>
v71a	Ingresos mensuales netos	1397	1219	2616	800891,5	-2,684	<b>0,007</b>
v71b	Ingresos mensuales netos de todo el hogar	1397	1219	2616	808582,5	-2,261	<b>0,024</b>
V83	Horas dedica a las tareas del hogar	1397	1219	2616	826862,5	-1,03	<b>0,191</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

### 3. Medias de variables cuantitativas y pruebas de normalidad

#### a) MAI

Tabla AII.81 Descriptivos de variables cualitativas y pruebas de normalidad con SCVLF_DM para MAI												
Variable	Tipo	N	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Kolmogorov-Smirnov Estadístico	Sig.	Shapiro-Wilk Estadístico	Sig.	
V5	edad	Insatisfecha	509	39,390	6,046	39	20	58	0,055	0,001	0,994	0,041
		Satisfecha	643	39,040	6,579	39	19	65	0,055	0,000	0,993	0,005
V33a	Nº subordinados	Insatisfecha	92	11,610	43,760	3	1	400	0,409	0,000	0,215	0,000
		Satisfecha	106	10,080	49,085	3	1	500	0,427	0,000	0,145	0,000
V36	Desplazamiento (minutos)	Insatisfecha	509	21,562	18,085	15	0	140	0,204	0,000	0,821	0,000
		Satisfecha	643	17,907	15,362	15	0	120	0,194	0,000	0,821	0,000
V59	Actividad laboral principal (horas)	Insatisfecha	509	37,803	10,651	40	4	90	0,194	0,000	0,911	0,000
		Satisfecha	643	33,632	11,366	35	2	84	0,159	0,000	0,946	0,000
V66	Horas formación anual	Insatisfecha	189	45,870	59,372	30	2	320	0,248	0,000	0,659	0,000
		Satisfecha	225	34,760	47,184	24	1	400	0,256	0,000	0,550	0,000
V83	Tareas hogar (horas/día)	Insatisfecha	509	2,468	1,198	2	0	5	0,194	0,000	0,942	0,000
		Satisfecha	643	2,553	1,289	2	0	5,5	0,181	0,000	0,947	0,000
V75	Nº miembros del hogar	Insatisfecha	509	3,650	0,883	4	2	8	0,220	0,000	0,862	0,000
		Satisfecha	643	3,690	0,945	4	2	9	0,228	0,000	0,853	0,000
	Total hijos	Insatisfecha	509	1,468	0,603	1	1	4	0,369	0,000	0,696	0,000
		Satisfecha	643	1,470	0,632	1	1	4	0,367	0,000	0,693	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**b) MBI**

Tabla AII.82 Descriptivos de variables cualitativas y pruebas de normalidad con SCVLF_DM para MBI												
Variable	Tipo	N	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Kolmogorov-Smirnov Estadístico	Sig.	Shapiro-Wilk Estadístico	Sig.	
V5	edad	Insatisfecha	805	43,330	11,365	45	18	68	0,084	0,000	0,969	0,000
		Satisfecha	1372	43,790	12,149	46	18	72	0,090	0,000	0,963	0,000
V33a	Nº subordinados	Insatisfecha	114	7,370	11,500	3	1	64	0,290	0,000	0,572	0,000
		Satisfecha	181	11,610	34,101	3	1	100	0,378	0,000	0,309	0,000
V36	Desplazamiento (minutos)	Insatisfecha	805	21,953	18,805	20	0	150	0,208	0,000	0,811	0,000
		Satisfecha	1372	19,627	17,172	15	0	150	0,207	0,000	0,800	0,000
V59	Actividad laboral principal (horas)	Insatisfecha	805	39,180	10,939	40	2	100	0,182	0,000	0,927	0,000
		Satisfecha	1372	35,908	10,816	40	1	112	0,213	0,000	0,883	0,000
V66	Horas formación anual	Insatisfecha	239	44,450	65,339	25	1	600	0,253	0,000	0,581	0,000
		Satisfecha	495	42,700	57,627	20	1	400	0,235	0,000	0,640	0,000
V83	Tareas hogar (horas/día)	Insatisfecha	805	2,075	1,333	2	0	5	0,178	0,000	0,938	0,000
		Satisfecha	1372	2,096	1,306	2	0	5,5	0,175	0,000	0,945	0,000
V75	Nº miembros del hogar	Insatisfecha	805	2,630	1,164	2	1	8	0,239	0,000	0,896	0,000
		Satisfecha	1372	2,550	1,148	2	1	8	0,239	0,000	0,889	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**c) HAI**

Tabla AII.83 Descriptivos de variables cualitativas y pruebas de normalidad con SCVLF_DM para HAI												
Variable	Tipo	N	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Kolmogorov-Smirnov Estadístico	Sig.	Shapiro-Wilk Estadístico	Sig.	
V5	edad	Insatisfecha	677	40,580	6,455	40	21	61	0,044	0,003	0,996	<b>0,122</b>
		Satisfecha	1016	41,110	6,629	41	22	66	0,042	0,000	0,997	0,025
V33a	Nº subordinados	Insatisfecha	197	23,490	182,559	4	1	2549	0,451	0,000	0,079	0,000
		Satisfecha	303	9,500	17,540	4	1	200	0,315	0,000	0,452	0,000
V36	Desplazamiento (minutos)	Insatisfecha	677	23,309	21,180	20	0	150	0,230	0,000	0,793	0,000
		Satisfecha	1016	19,249	17,482	15	0	180	0,231	0,000	0,760	0,000
V59	Actividad laboral principal (horas)	Insatisfecha	677	44,369	9,253	40	1	95	0,224	0,000	0,867	0,000
		Satisfecha	1016	41,847	7,989	40	1	70	0,280	0,000	0,826	0,000
V66	Horas formación anual	Insatisfecha	265	51,510	68,063	30	1	400	0,239	0,000	0,643	0,000
		Satisfecha	400	42,670	56,359	24,5	1	400	0,230	0,000	0,618	0,000
V83	Tareas hogar (horas/día)	Insatisfecha	677	1,228	1,117	1	0	5	0,213	0,000	0,882	0,000
		Satisfecha	1016	1,351	1,156	1	0	5	0,212	0,000	0,893	0,000
V75	Nº miembros del hogar	Insatisfecha	677	3,870	0,841	4	2	8	0,290	0,000	0,781	0,000
		Satisfecha	1016	3,870	0,891	4	2	15	0,290	0,000	0,722	0,000
		Insatisfecha	677	1,603	0,699	2	1	6	0,299	0,000	0,728	0,000
	Total hijos	Satisfecha	1016	1,554	0,704	1	1	8	0,316	0,000	0,684	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010



**d) HBI**

Tabla AII.84 Descriptivos de variables cualitativas y pruebas de normalidad con SCVLF_DM para HBI												
Variable	Tipo	N	Media	Desviación típica	Mediana	Min	Max	Kolmogorov-Smirnov Estadístico	Sig.	Shapiro-Wilk Estadístico	Sig.	
V5	edad	Insatisfecha	1397	43,120	11,874	44	18	72	0,094	0,000	0,968	0,000
		Satisfecha	1219	45,060	12,497	48	17	75	0,111	0,000	0,949	0,000
V33a	Nº subordinados	Insatisfecha	374	6,480	8,653	3	1	60	0,263	0,000	0,614	0,000
		Satisfecha	340	10,690	30,033	3	1	370	0,374	0,000	0,297	0,000
V36	Desplazamiento (minutos)	Insatisfecha	1397	21,144	18,854	15	0	180	0,232	0,000	0,773	0,000
		Satisfecha	1219	18,993	17,049	15	0	183	0,229	0,000	0,759	0,000
V59	Actividad laboral principal (horas)	Insatisfecha	1397	42,078	9,134	40	2	90	0,234	0,000	0,862	0,000
		Satisfecha	1219	40,907	8,554	40	2	100	0,242	0,000	0,854	0,000
V66	Horas formación anual	Insatisfecha	450	40,750	56,805	21,5	1	400	0,242	0,000	0,611	0,000
		Satisfecha	449	42,450	57,925	25	1	400	0,250	0,000	0,611	0,000
V83	Tareas hogar (horas/día)	Insatisfecha	1397	1,078	1,0382	1	0	5	0,224	0,000	0,859	0,000
		Satisfecha	1219	1,143	1,185	1	0	5	0,208	0,000	0,868	0,000
V75	Nº miembros del hogar	Insatisfecha	1397	2,620	1,142	2	1	7	0,214	0,000	0,908	0,000
		Satisfecha	1219	2,760	1,179	3	1	8	0,199	0,000	0,908	0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

#### 4. Resumen de asociación de las variables con SCVLF\_DM

	MAI	MBI	HAI	HBI
<b>Total Categóricas</b>	34	34	34	34
<b>Si</b>	14	25	13	24
<b>No</b>	20	9	21	10
<b>Total Ordinales</b>	78	77	78	77
<b>Si</b>	61	69	72	71
<b>No</b>	17	8	6	6
<b>Total Continuas</b>	5	5	5	5
<b>Si</b>	2	1	0	4
<b>No</b>	3	4	5	1

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

Variables	MAI	MBI	HAI	HBI
<b>VARIABLES CATEGÓRICAS:</b>				
V7 Nivel de estudios	si	no	si	no
V8 CON-94 (recodificado)	no	si	no	no
V10 Asalariado publico versus otros	no	si	si	si
V11 Tipo de puesto de trabajo*	no	no	no	si
V16 Jornada laboral (completa/parcial)	si	si	si	no
V17 Búsqueda de otro empleo	no	no	si	si
V20 Su trabajo* actual es su primer trabajo*	no	no	no	si
V22 Cese voluntario trabajo* anterior	no	no	no	si
V34 Trabaja* en equipo	no	si	no	no
V38 Lugar donde come todos los días	si	si	si	si
V42 Existencia de estructura que facilita la negociación colectiva	no	si	no	si
V43 Existencia de convenios específico	si	si	no	no
V47 Afiliación a algún sindicato	no	no	no	si
V54 Relación de amistad con compañeros de trabajo	si	si	si	si
V55 Jornada laboral	si	si	no	no
V60 Prolongación jornada laboral	si	si	si	si
V62 Trabajo* de acuerdo con su formación	no	si	si	si
V64 Realiza la empresa alguna actividad formativa	no	si	no	si
V69a Remuneración fija	no	si	no	no
V72a Proporciona la empresa ayudas para la vivienda	si	si	no	si
V72b Proporciona la empresa planes de pensiones	no	si	no	si
V72c Proporciona la empresa ayudas de formación	si	si	si	si
V72e Proporciona la empresa ayudas de transporte	no	si	no	no
V72f Proporciona la empresa ayudas para gastos en área de salud	si	si	no	si
V72g Proporciona la empresa ayudas para enseñanza de hijos o familiares	no	si	no	si
V72h Proporciona la empresa guarderías o ayudas para guarderías	no	si	no	si
V72j Proporciona la empresa algún otro tipo de servicio social	no	no	no	si
V74b Tipo de trabajo* que escogería: empresa grande o pequeña	si	no	si	no
V74c Tipo de trabajo* que escogería: sector público o privado	si	si	no	no
V76 Modalidad de su hogar	no	si	no	si

V86	Maternidad afecta a su carrera profesional	si	si	si	si
V92	Afiliado alguna vez	no	no	no	si
V95b	Afectaría excedencia o jornada reducida	si	si	si	si
V97	Probable mantener trabajo los 6 meses siguientes	no	Si	si	si
<b>VARIABLES ORDINALES:</b>					
V21	Adaptación del primer trabajo a aspiraciones laborales	si	si	si	si
V27	Satisfacción en el trabajo actual	si	si	si	si
V28a	Satisfacción con su salario	si	si	si	si
v28b	Satisfacción con la jornada	si	si	si	si
v28c	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	si	si	si	si
v28d	Satisfacción con el tiempo de descanso	si	si	si	si
v28e	Satisfacción con vacaciones y permisos	si	si	si	si
v28f	Satisfacción con la estabilidad	si	si	si	si
v28h	Satisfacción con la actividad desarrollada	si	si	si	si
v28j	Satisfacción con la salud y seguridad	si	si	si	si
v28k	Satisfacción con la formación	si	si	si	si
v28l	Satisfacción con las ayudas sociales	si	si	si	si
v28m	Satisfacción con la organización del trabajo	si	si	si	si
v28n	Satisfacción con la autonomía/independencia	si	si	si	si
v28o	Satisfacción con el nivel de participación en decisiones	si	si	si	si
v28p	Satisfacción con la posibilidad de promociones	si	si	si	si
v28q	Satisfacción con la valoración de sus superiores	si	si	si	si
v28r	Satisfacción con su desarrollo personal	si	si	si	si
v28s	Satisfacción con el nivel de motivación	si	si	si	si
v29a	Nivel de estrés	si	si	si	si
v29b	Nivel de monotonía-rutina	no	si	no	no
v29c	Nivel de esfuerzo físico	no	no	no	no
v29d	Nivel de situación de riesgo o peligro	no	si	si	no
v30a	Nivel de discriminación por sexo en el centro de trabajo	si	si	si	si
v30b	Nivel de discriminación por edad en el centro de trabajo	si	si	si	si
v30c	Nivel de discriminación por nacionalidad en el centro de trabajo	si	si	si	si
v30d	Nivel de discriminación por discapacidad en el centro de trabajo	no	no	si	si
v30e	Nivel de discriminación por acoso moral en el centro de trabajo	si	si	si	si
v30f	Nivel de acoso sexual en el centro de trabajo	si	no	si	si
v32a	Influencia de la mejora del sueldo en decisión de cambio de trabajo	no	si	si	si
v32b	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo	si	si	si	si
v32c	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo en decisión de cambio de trabajo*	si	si	si	si
v32d	Influencia de la mejora del entorno de trabajo en decisión de cambio de trabajo*	si	si	si	si
v32e	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	si	si	si	si
v32f	Influencia del cambio de actividad en decisión de cambio de trabajo*	no	si	si	si
v39a	Evaluación de condiciones del aire acondicionado	si	si	si	si
v39b	Evaluación de condiciones de calefacción	si	si	si	si
v39c	Evaluación de condiciones de ventilación	si	si	si	si
v39d	Evaluación de condiciones de ruido	no	si	no	si
v39e	Evaluación de condiciones de iluminación	si	si	si	si
v39f	Evaluación de condiciones de espacio	si	si	si	si

v41	Grado en que el centro de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para minusválidos	si	si	si	si
V44	Satisfacción con su convenio colectivo	si	si	si	si
v45a	Valoración de la regulación de jornada laboral	si	si	si	si
v45b	Valoración del salario y complementos salariales	si	si	si	si
v45c	Valoración de la salud y seguridad en el trabajo*	si	si	si	si
v45d	Valoración complementos a la incapacidad laboral por accidente o enfermedad laboral	si	si	si	si
v45e	Valoración de los complementos a otras prestaciones sociales	si	si	si	si
v45f	Valoración de régimen de vacaciones y días libres	si	si	si	si
v45g	Valoración de la promoción en el trabajo*	si	si	si	si
v45h	Valoración de la formación profesional	si	si	si	si
v48	Conocimiento sobre la actividad sindical	no	si	no	no
v49a	Valoración de la representación y defensa de los intereses por los sindicatos	no	si	si	si
v49b	Valoración de volumen de actividad sindical de su empresa	no	no	si	si
v49c	Valoración de beneficios laborales por estar afiliado	no	no	si	no
v49d	Valoración de beneficios laborales obtenidos por sindicatos en la empresa	no	no	si	no
v50a	Conocimiento sobre organigrama de organización del trabajo*	no	no	no	si
v50b	Conocimiento sobre objetivos de la empresa	si	si	si	si
v52a	Relaciones entre directivos y empleados	si	si	si	si
v52b	Relación entre trabajadores	si	si	si	si
v53a	Grado de confianza en superiores	si	si	si	si
v53b	Grado de confianza en compañeros del mismo nivel	si	si	si	si
v53c	Grado de confianza en subordinados	no	si	si	si
v61a	Medidas para prevenir riesgos laborales en puesto de trabajo*	no	no	si	si
v61b	Información sobre riesgos laborales en el trabajo*	no	si	si	si
v61c	Medios necesarios para trabajar en condiciones seguras	si	si	si	si
v63	Grado en que formación académica sirve para el trabajo*	si	si	si	si
v68	Utilidad de formación recibida por la empresa en relación al trabajo* realizado	si	si	si	si
v73a	Satisfacción con su situación económica	si	si	si	si
v73c	Satisfacción con su vida personal	si	si	si	si
v73d	Satisfacción con condiciones de su vivienda	si	si	si	si
v82a	Satisfacción con tiempo dedicado a los hijos	si	N/A	si	N/A
v82b	Satisfacción con tiempo cónyuge o pareja dedica a tareas del hogar	si	si	si	si
V82c	Satisfacción con tiempo vida personal	si	si	si	si
v85a	Dificultad para solucionar días sin empleo y sueldo por motivos familiares	si	si	si	si
v85b	Dificultad para solicitar excedencias por motivos familiares	si	si	si	si
v85c	Dificultad para solicitar reducción de jornada por motivos familiares	no	si	si	si
v85d	Dificultad para ausentarse para resolver asuntos particulares esporádicos	si	si	no	si
<b>VARIABLES CONTINUAS</b>					
v12a	Nº de trabajadores en el centro de trabajo*	si	no	no	no
v12b	Nº de trabajadores en la empresa	no	si	no	si
v71a	Ingresos mensuales netos	si	no	no	si
v71b	Ingresos mensuales netos de todo el hogar	no	no	no	si
V83	Horas dedica a las tareas del hogar	no	no	no	si

## Anexo III: Análisis factorial y regresiones logísticas

### a) Tablas y figuras correspondientes al grupo MAI

Tabla AIII.1 Descriptivos de las variables del análisis factorial y la regresión MAI		Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
<b>VARIABLES DEL ANÁLISIS FACTORIAL</b>								
<b>v12a</b>	Nº de trabajadores en el centro de trabajo*	4	1	5	2,750	1,213	0,343	-0,845
<b>V27</b>	Satisfacción en el trabajo* actual (ST*)	10	0	10	7,470	1,773	-0,850	1,185
<b>V28c</b>	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	10	0	10	6,460	3,210	-0,764	-0,560
<b>V28d</b>	Satisfacción con el tiempo de descanso	10	0	10	6,680	2,851	-0,913	0,096
<b>V28e</b>	Satisfacción con vacaciones y permisos	10	0	10	7,350	2,628	-1,302	1,254
<b>V28n</b>	Satisfacción con la autonomía/independencia	10	0	10	7,430	2,281	-1,185	1,305
<b>V28r</b>	Satisfacción con su desarrollo personal	10	0	10	7,530	2,111	-1,190	1,734
<b>V32b</b>	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	6,060	3,518	-0,609	-1,001
<b>V32d</b>	Influencia de la mejora del entorno de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	4,860	3,524	-0,130	-1,361
<b>V32e</b>	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	5,850	3,696	-0,483	-1,229
<b>V59rcd</b>	Nº horas actividad laboral principal	88	2	90	35,475	11,244	-0,107	1,537
<b>V71a</b>	Ingresos mensuales netos	7	1	8	3,020	1,508	0,554	-0,403
<b>V73a</b>	Satisfacción con su situación económica	10	0	10	5,860	2,196	-0,623	0,293
<b>V73c</b>	Satisfacción con su vida personal	10	0	10	7,360	1,953	-1,091	1,795
<b>V73d</b>	Satisfacción con condiciones de la vivienda	10	0	10	7,730	1,709	-1,010	1,906
<b>VARIABLES ADICIONALES EN LA REGRESIÓN</b>								
<b>V82a</b>	Satisfacción tiempo dedicado a los hijos	10	0	10	6,660	2,307	-0,562	0,117
<b>V82c</b>	Satisfacción tiempo vida personal	10	0	10	5,680	2,520	-0,443	-0,295
-	Deseo conciliador	3	1	4	2,930	1,172	-0,591	-1,190

N=1152 para todas la variables

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

Tabla AIII.2 Matriz de correlaciones para el análisis factorial MAI															
	V12a	V27	V28c	V28d	V28e	V28n	V28r	V32b	V32d	V32e	V59rcd	V71a	V73a	V73c	V73d
v12a	1														
V27	0,020	1													
V28c	-0,037	<b>0,340</b>	1												
V28d	0,040	<b>0,368</b>	<b>0,457</b>	1											
V28e	<b>0,179</b>	<b>0,372</b>	<b>0,332</b>	<b>0,412</b>	1										
V28n	<b>-0,101</b>	<b>0,490</b>	<b>0,279</b>	<b>0,224</b>	<b>0,238</b>	1									
V28r	0,026	<b>0,621</b>	<b>0,215</b>	<b>0,251</b>	<b>0,265</b>	<b>0,536</b>	1								
V32b	<u>-0,066</u>	<b>-0,197</b>	<b>-0,129</b>	<b>-0,170</b>	<b>-0,174</b>	<b>-0,114</b>	<b>-0,160</b>	1							
V32d	-0,014	<b>-0,260</b>	<u>-0,085</u>	<b>-0,153</b>	<b>-0,102</b>	<b>-0,188</b>	<b>-0,180</b>	<b>0,544</b>	1						
V32e	<b>-0,101</b>	<b>-0,216</b>	<u>-0,053</u>	<b>-0,101</b>	<b>-0,162</b>	<b>-0,102</b>	<b>-0,125</b>	<b>0,524</b>	<b>0,615</b>	1					
V59rcd	<u>0,052</u>	-0,031	<b>-0,124</b>	<u>-0,078</u>	<b>-0,137</b>	<u>-0,059</u>	0,017	<u>0,089</u>	0,020	-0,044	1				
V71a	<b>0,287</b>	<u>0,096</u>	<u>-0,056</u>	<u>0,067</u>	<b>0,156</b>	<u>0,088</u>	<b>0,097</b>	-0,047	-0,022	<b>-0,174</b>	<b>0,357</b>	1			
V73a	<b>0,143</b>	<b>0,314</b>	<b>0,152</b>	<b>0,191</b>	<b>0,231</b>	<b>0,199</b>	<b>0,211</b>	<b>-0,131</b>	<u>-0,077</u>	<b>-0,239</b>	<u>0,068</u>	<b>0,359</b>	1		
V73c	<u>0,056</u>	<b>0,295</b>	<b>0,14</b>	<b>0,196</b>	<b>0,196</b>	<b>0,195</b>	<b>0,227</b>	<b>-0,117</b>	<u>-0,084</u>	<b>-0,115</b>	<u>-0,041</u>	<u>0,091</u>	<b>0,447</b>	1	
V73d	-0,008	<b>0,249</b>	<b>0,14</b>	<b>0,150</b>	<b>0,187</b>	<b>0,249</b>	<b>0,228</b>	<u>-0,078</u>	<b>-0,099</b>	<b>-0,114</b>	-0,012	<b>0,104</b>	<b>0,343</b>	<b>0,477</b>	1

Nota:  
**p=0,000; p<0,05.**  
 Determinante= 0,019  
 N=1152

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

<b>Tabla AIII.3 Pruebas de colinealidad para MAI</b>	
<b>VARIABLES DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA</b>	<b>FIV</b>
<b>Factor 1: Influencia del cambio de empleo</b>	1,006
<b>Factor 2: Calidad intrínseca</b>	1,021
<b>Factor 3: Gestión del tiempo laboral</b>	1,115
<b>Factor 4: Bienestar subjetivo</b>	1,136
<b>Factor 5: Trabajo remunerado y tamaño centro laboral</b>	1,051
<b>Satisf. tiempo dedicado hijos (V82a)</b>	1,421
<b>Satisf. tiempo vida personal (v82c)</b>	1,369
<b>Deseo conciliador</b>	1,023
<b>Prueba de Durbin-Watson</b>	
<b>Valor</b>	1,906

N=1152

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

<b>Tabla AIII.4 Resultados de la regresión logística para MAI con formación universitaria</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia del cambio de empleo	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 3</b> Gestión del tiempo laboral	0,638	0,160	15,838	1	0,000	1,893	1,382	2,592
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,554	0,161	11,886	1	0,001	1,739	1,270	2,383
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado y tamaño centro laboral	-	-	-	-	-	-	-	-
Satisf. tiempo dedicado hijos (v82a)	0,223	0,067	11,245	1	0,001	1,250	1,097	1,424
Satisf. tiempo vida personal (v82c)	0,186	0,062	9,050	1	0,003	1,204	1,067	1,359
Deseo conciliador	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Constante</b>	-2,682	0,45	35,502	1	0,000	0,068	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,250 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,334 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 7,679 con p-valor=0,465 (1) N=386								
(1) Prueba realizada en una muestra menor de 400 individuos								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010



<b>Tabla AIII.5 Resultados de la regresión logística para MAI con formación no-universitaria</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia del cambio de empleo	-0,278	0,095	8,616	1	0,003	0,757	0,629	0,912
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,388	0,087	19,84	1	0,000	1,473	1,242	1,747
<b>Factor 3</b> Gestión del tiempo laboral	0,260	0,089	8,478	1	0,004	1,297	1,089	1,545
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,450	0,095	22,301	1	0	1,568	1,301	1,890
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado y tamaño centro laboral	-0,237	0,103	5,290	1	0,021	0,789	0,645	0,966
Satisf. tiempo dedicado hijos (v82a)	0,363	0,048	57,693	1	0	1,438	1,310	1,580
Satisf. tiempo vida personal (v82c)	0,148	0,039	14,269	1	0	1,160	1,074	1,252
Deseo conciliador	-0,191	0,075	6,417	1	0,011	0,826	0,713	0,958
<b>Constante</b>	-2,341	0,421	30,89	1	0	0,096		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,287 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,386 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 5,959 con p-valor=0,652 N=766								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.6 Resultados de la regresión logística para MAI con ocupación cualificada</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1 Influencia del cambio de empleo</b>	-0,331	0,123	7,195	1	0,007	0,719	0,564	0,915
<b>Factor 2 Calidad intrínseca</b>	0,547	0,159	11,876	1	0,001	1,728	1,266	2,359
<b>Factor 3 Gestión del tiempo laboral</b>	0,398	0,134	8,749	1	0,003	1,488	1,144	1,937
<b>Factor 4 Bienestar subjetivo</b>	0,587	0,160	13,489	1	0,000	1,799	1,315	2,462
<b>Factor 5 Trabajo remunerado y tamaño centro laboral</b>	-0,333	0,137	5,910	1	0,015	0,717	0,548	0,938
<b>Satisf. tiempo dedicado hijos (v82a)</b>	0,318	0,067	22,634	1	0,000	1,374	1,206	1,567
<b>Satisf. tiempo vida personal (v82c)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Deseo conciliador</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Constante</b>	-1,971	0,473	17,344	1	0,000	0,139	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,241 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,322 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 6,415 con p-valor=0,601 (1) N=343								
(1) Prueba realizada en una muestra menor de 400 individuos								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.7 Resultados de la regresión logística para MAI con ocupación no-cualificada</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia del cambio de empleo	-0,227	0,092	6,149	1	0,013	0,797	0,666	0,954
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,327	0,085	14,611	1	0,000	1,386	1,173	1,639
<b>Factor 3</b> Gestión del tiempo laboral	0,321	0,092	12,035	1	0,001	1,378	1,150	1,652
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,437	0,093	22,020	1	0,000	1,549	1,290	1,859
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado y tamaño centro laboral	-0,279	0,097	8,247	1	0,004	0,756	0,625	0,915
Satisf. tiempo dedicado hijos (v82a)	0,347	0,046	56,875	1	0,000	1,415	1,293	1,549
Satisf. tiempo vida personal (v82c)	0,152	0,0380	15,750	1	0,000	1,164	1,080	1,254
Deseo conciliador	-0,188	0,075	6,288	1	0,012	0,829	0,716	0,960
<b>Constante</b>	-2,296	0,409	31,501	1	0,000	0,101		

R<sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,292  
R<sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,392  
Prueba de Hosmer y Lemeshow: 2,741 con p-valor=0,950  
N=809

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.8 Resultados de la regresión logística para MAI del sector servicios</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia del cambio de empleo	-0,218	0,078	7,731	1	0,005	0,804	0,690	0,938
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,385	0,082	21,910	1	0,000	1,470	1,251	1,728
<b>Factor 3</b> Gestión del tiempo laboral	0,383	0,085	20,338	1	0,000	1,467	1,242	1,733
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,511	0,089	33,067	1	0,000	1,667	1,401	1,984
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado y tamaño centro laboral	-0,274	0,080	11,713	1	0,001	0,760	0,650	0,890
Satisf. tiempo dedicado hijos (v82a)	0,296	0,042	49,949	1	0,000	1,344	1,238	1,459
Satisf. tiempo vida personal (v82c)	0,155	0,035	19,417	1	0,000	1,168	1,090	1,252
Deseo conciliador	-0,178	0,067	6,934	1	0,008	0,837	0,734	0,956
<b>Constante</b>	-2,059	0,364	32,046	1	0,000	0,128		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,283 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,379 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 6,287 con p-valor=0,615 N=997								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.9 Resultados de la regresión logística para MAI del sector industrial</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia del cambio de empleo	-0,638	0,278	5,264	1	0,022	0,528	0,306	0,911
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 3</b> Gestión del tiempo laboral	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado y tamaño centro laboral	-0,804	0,290	7,694	1	0,006	0,448	0,254	0,790
Satisf. tiempo dedicado hijos (v82a)	0,475	0,127	14,064	1	0,000	1,609	1,255	2,063
Satisf. tiempo vida personal (v82c)	-	-	-	-	-	-	-	-
Deseo conciliador	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Constante</b>	-2,616	0,825	10,053	1	0,002	0,073		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,290 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,387 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 6,555 con p-valor=0,586 (1) N=109								
(1) Prueba realizada en una muestra menor de 400 individuos								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**b) Tablas y figuras correspondientes al grupo MBI**

<b>Tabla AIII.10 Descriptivos de las variables del análisis factorial y la regresión MBI</b>		<b>Rango</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>	<b>Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>
<b>VARIABLES DEL ANÁLISIS FACTORIAL</b>								
<b>V27</b>	Satisfacción en el trabajo* actual (ST*)	10	0	10	7,430	1,818	-0,976	1,757
<b>V28b</b>	Satisfacción con la jornada laboral	10	0	10	7,210	2,379	-1,042	0,942
<b>V28c</b>	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	10	0	10	6,380	3,157	-0,774	-0,482
<b>V28d</b>	Satisfacción con el tiempo de descanso	10	0	10	6,720	2,708	-0,906	0,268
<b>V28e</b>	Satisfacción con vacaciones y permisos	10	0	10	7,210	2,693	-1,166	0,803
<b>V28h</b>	Satisfacción con la actividad desarrollada	10	0	10	7,780	1,814	-1,177	2,152
<b>V28n</b>	Satisfacción con la autonomía/independencia	10	0	10	7,510	2,297	-1,321	1,853
<b>V28r</b>	Satisfacción con su desarrollo personal	10	0	10	7,560	2,040	-1,166	1,768
<b>V28s</b>	Satisfacción con el nivel de motivación	10	0	10	7,230	2,332	-1,115	1,278
<b>V32b</b>	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	5,690	3,615	-0,439	-1,229
<b>V32c</b>	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	4,670	3,601	-0,023	-1,396
<b>V32d</b>	Influencia de la mejora del entorno de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	4,710	3,541	-0,065	-1,343
<b>V32e</b>	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	5,610	3,703	-0,362	-1,308
<b>V59rcd</b>	Nº horas actividad laboral principal	111	1	112	37,119	10,974	-0,343	2,504
<b>V71a</b>	Ingresos mensuales netos	8	1	9	2,980	1,434	0,569	-0,236
<b>V73a</b>	Satisfacción con su situación económica	10	0	10	6,080	2,177	-0,697	0,494
<b>V73d</b>	Satisfacción con condiciones de la vivienda	10	0	10	7,690	1,796	-1,050	1,901
<b>VARIABLES ADICIONALES EN LA REGRESIÓN</b>								
<b>V29c</b>	Nivel de esfuerzo físico	10	0	10	4,660	3,273	-0,069	-1,259
<b>V48</b>	Conocimiento actividad sindical	10	0	10	2,940	3,081	0,509	-1,082
<b>V73c</b>	Satisfacción vida personal	10	0	10	7,410	1,860	-0,976	1,713
<b>V82c</b>	Satisfacción tiempo vida personal	10	0	10	6,500	2,236	-0,618	0,277

N= 2177 para todas la variables

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

**Tabla AIII.11 Matriz de correlaciones para el análisis factorial MBI**

	V27	V28b	V28c	V28d	V28e	V28h	V28n	V28r	V28s	V32b	V32c	V32d	V32e	V59rcd	V71a	V73a	V73d
V27	1																
V28b	0,460	1															
V28c	0,373	0,489	1														
V28d	0,376	0,501	0,522	1													
V28e	0,386	0,435	0,346	0,442	1												
V28h	0,640	0,356	0,273	0,277	0,288	1											
V28n	0,466	0,251	0,317	0,246	0,211	0,474	1										
V28r	0,618	0,337	0,292	0,259	0,285	0,764	0,520	1									
V28s	0,657	0,369	0,339	0,296	0,280	0,635	0,540	0,679	1								
V32b	-0,171	-0,244	-0,151	-0,173	-0,175	-0,110	-0,143	-0,133	-0,134	1							
V32c	-0,165	-0,076	-0,079	-0,100	-0,089	-0,110	-0,148	-0,118	-0,157	0,604	1						
V32d	-0,171	-0,095	-0,097	-0,105	-0,121	-0,114	-0,145	-0,135	-0,143	0,585	0,861	1					
V32e	-0,190	-0,166	-0,091	-0,126	-0,181	-0,113	-0,134	-0,119	-0,138	0,586	0,590	0,598	1				
V59rcd	-0,008	-0,087	-0,066	-0,030	-0,104	0,057	0,019	0,049	0,045	0,061	-0,005	-0,008	-0,021	1			
V71a	0,076	0,070	-0,045	0,048	0,161	0,077	0,073	0,088	0,087	-0,110	-0,047	-0,046	-0,205	0,265	1		
V73a	0,306	0,254	0,169	0,242	0,263	0,241	0,162	0,253	0,280	-0,119	-0,055	-0,083	-0,184	0,017	0,343	1	
V73d	0,256	0,22	0,175	0,216	0,232	0,255	0,184	0,266	0,226	-0,118	-0,073	-0,095	-0,101	-0,056	0,108	0,449	1

Nota:  
 p=0,000; *p<0,05*.  
 Determinante= 0,001  
 N=2177

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

<b>Tabla AIII.12 Pruebas de colinealidad para MBI</b>	
<b>VARIABLES DE LA REGRESIÓN LOGÍSTICA</b>	<b>FIV</b>
<b>Factor 1: Calidad intrínseca</b>	1,086
<b>Factor 2: Influencia en el cambio de empleo</b>	1,056
<b>Factor 3: Gestión tiempo laboral</b>	1,200
<b>Factor 4: Valoración económica y vivienda</b>	1,497
<b>Factor 5: Trabajo remunerado</b>	1,058
<b>Nivel de esfuerzo físico (v29)</b>	1,067
<b>Conocimiento activ. Sindical (v48)</b>	1,051
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	1,646
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	1,375
<b>Prueba de Durbin-Watson</b>	
<b>Valor</b>	1,982

N=2177

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010



<b>Tabla AIII.13 Resultados de la regresión logística para MBI con formación universitaria</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Calidad intrínseca	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 2</b> Influencia en el cambio de empleo	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,226	0,106	4,513	1	0,034	1,254	1,018	1,544
<b>Factor 4</b> Valoración económica y vivienda	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nivel de esfuerzo físico (v29)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Conocimiento activ. Sindical (v48)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	0,418	0,071	34,634	1	0,000	1,519	1,321	1,746
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	0,389	0,054	52,402	1	0,000	1,476	1,328	1,640
<b>Constante</b>	-5,026	0,613	67,122	1	0,000	0,007		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,228 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,313 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 4,422 con p-valor=0,817 N=639								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.14 Resultados de la regresión logística para MBI con formación no-universitaria</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Calidad intrínseca	0,364	0,065	31,856	1	0,000	1,440	1,269	1,634
<b>Factor 2</b> Influencia en el cambio de empleo	-0,280	0,066	17,875	1	0,000	0,756	0,664	0,860
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,418	0,066	40,185	1	0,000	1,518	1,334	1,728
<b>Factor 4</b> Valoración económica y vivienda	0,267	0,078	11,840	1	0,001	1,306	1,122	1,520
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado	-0,302	0,066	20,872	1	0,000	0,739	0,650	0,842
<b>Nivel de esfuerzo físico (v29)</b>	0,045	0,020	5,150	1	0,023	1,046	1,006	1,087
<b>Conocimiento activ. Sindical (v48)</b>	0,047	0,022	4,662	1	0,031	1,048	1,004	1,093
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	0,200	0,042	22,852	1	0,000	1,221	1,125	1,326
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	0,272	0,033	69,698	1	0,000	1,312	1,231	1,399
<b>Constante</b>	-2,927	0,373	61,704	1	0,000	0,054		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,261 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,355 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 9,934 con p-valor=0,270 N=1538								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.15 Resultados de la regresión logística para MBI con ocupación cualificada</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Calidad intrínseca	0,296	0,114	6,763	1	0,009	1,344	1,076	1,680
<b>Factor 2</b> Influencia en el cambio de empleo	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,316	0,104	9,271	1	0,002	1,372	1,119	1,681
<b>Factor 4</b> Valoración económica y vivienda	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nivel de esfuerzo físico (v29)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Conocimiento activ. Sindical (v48)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	0,340	0,070	23,818	1	0,000	1,405	1,226	1,611
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	0,360	0,054	45,032	1	0,000	1,433	1,290	1,592
<b>Constante</b>	-4,038	0,573	49,607	1	0,000	0,018		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,230 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,319 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 6,731 con p-valor=0,566 N=620								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.16 Resultados de la regresión logística para MBI con ocupación no-cualificada</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Calidad intrínseca	0,320	0,062	26,768	1	0,000	1,377	1,220	1,554
<b>Factor 2</b> Influencia en el cambio de empleo	-0,286	0,066	18,956	1	0,000	0,751	0,660	0,854
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,421	0,067	39,543	1	0,000	1,523	1,336	1,737
<b>Factor 4</b> Valoración económica y vivienda	0,317	0,079	16,044	1	0,000	1,373	1,176	1,603
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado	-0,360	0,067	28,632	1	0,000	0,697	0,611	0,796
<b>Nivel de esfuerzo físico (v29)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Conocimiento activ. Sindical (v48)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	0,198	0,042	21,926	1	0,000	1,219	1,122	1,325
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	0,281	0,032	75,195	1	0,000	1,325	1,243	1,411
<b>Constante</b>	-2,699	0,356	57,558	1	0	0,067		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,260 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,354 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 7,019 con p-valor=0,535 N=1557								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.17 Resultados de la regresión logística para MBI del sector servicios</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Calidad intrínseca	0,349	0,058	35,979	1	0,000	1,417	1,265	1,588
<b>Factor 2</b> Influencia en el cambio de empleo	-0,272	0,060	20,654	1	0,000	0,762	0,678	0,857
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,435	0,063	48,290	1	0,000	1,545	1,366	1,746
<b>Factor 4</b> Valoración económica y vivienda	0,299	0,071	17,639	1	0,000	1,348	1,173	1,550
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado	-0,289	0,059	23,691	1	0,000	0,749	0,667	0,842
<b>Nivel de esfuerzo físico (v29)</b>	0,039	0,018	4,703	1	0,030	1,040	1,004	1,078
<b>Conocimiento activ. Sindical (v48)</b>	0,039	0,019	4,181	1	0,041	1,040	1,002	1,080
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	0,215	0,040	29,227	1	0,000	1,239	1,147	1,340
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	0,298	0,030	97,451	1	0,000	1,347	1,270	1,429
<b>Constante</b>	-3,176	0,353	81,038	1	0,000	0,042		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,261 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,357 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 9,821 con p-valor=0,278 N=1869								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.18 Resultados de la regresión logística para MBI del sector industrial</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Calidad intrínseca	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 2</b> Influencia en el cambio de empleo	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 4</b> Valoración económica y vivienda	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 5</b> Trabajo remunerado	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nivel de esfuerzo físico (v29)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Conocimiento activ. Sindical (v48)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Satisfacción vida personal (v73c)</b>	0,409	0,114	12,986	1	0,000	1,505	1,205	1,881
<b>Satisfacción tiempo vida personal (v82c)</b>	0,304	0,089	11,562	1	0,001	1,356	1,138	1,616
<b>Constante</b>	-4,311	0,909	22,501	1	0,000	0,013		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,174 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,246 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 6,768 con p-valor=0,562 (1) N=203 (1) Prueba realizada en una muestra menor de 400 individuos								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**c) Tablas y figuras correspondientes al grupo HAI**

<b>Tabla AIII.19 Descriptivos de las variables del análisis factorial y la regresión HAI</b>		<b>Rango</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. típ.</b>	<b>Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>
<b>Variables del análisis factorial</b>								
<b>V27</b>	Satisfacción en el trabajo actual (ST)	10	0	10	7,360	1,770	-0,980	1,630
<b>V28b</b>	Satisfacción con la jornada laboral	10	0	10	7,100	2,227	-0,988	1,002
<b>V28c</b>	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	10	0	10	6,480	2,993	-0,805	-0,288
<b>V28d</b>	Satisfacción con el tiempo de descanso	10	0	10	6,820	2,491	-0,969	0,624
<b>V28e</b>	Satisfacción con vacaciones y permisos	10	0	10	7,000	2,676	-1,111	0,665
<b>V28h</b>	Satisfacción con la actividad desarrollada	10	0	10	7,820	1,724	-1,354	3,307
<b>V28n</b>	Satisfacción con la autonomía/independencia	10	0	10	7,650	2,144	-1,240	1,798
<b>V28r</b>	Satisfacción con su desarrollo personal	10	0	10	7,650	1,884	-1,244	2,331
<b>V28s</b>	Satisfacción con el nivel de motivación	10	0	10	7,320	2,237	-1,147	1,379
<b>V32b</b>	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	6,010	3,391	-0,598	-0,918
<b>V32d</b>	Influencia de la mejora del entorno de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	4,710	3,526	-0,063	-1,373
<b>V32c</b>	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	4,840	3,433	-0,140	-1,290
<b>V32e</b>	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	5,870	3,602	-0,487	-1,171
<b>V32f</b>	Influencia del cambio de actividad de trabajo* en decisión del cambio de trabajo*	10	0	10	4,530	3,514	0,010	-1,360
<b>V73a</b>	Satisfacción con su situación económica	10	0	10	6,110	2,048	-0,809	0,874
<b>V73c</b>	Satisfacción con su vida personal	10	0	10	7,540	1,708	-0,865	1,569
<b>V73d</b>	Satisfacción con condiciones de la vivienda	10	0	10	7,840	1,556	-0,856	1,556
<b>V82a</b>	Satisfacción tiempo dedicado a los hijos	10	0	10	6,380	2,160	-0,344	0,068
<b>V82c</b>	Satisfacción con tiempo para vida personal	10	0	10	6,320	2,156	-0,515	0,153
<b>Variables adicionales en la regresión</b>								
<b>V29a</b>	<b>Nivel de de estrés</b>	10	0	10	6,010	2,914	-0,613	-0,501
<b>V36rcd</b>	<b>Desplazamiento del hogar a la actividad laboral</b>	3	0	3	0,348	0,319	2,505	9,810
<b>V59rcd</b>	<b>Horas laborales actividad principal</b>	94	1	95	42,855	8,603	0,029	3,950

N= 1693 para todas la variables

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

**Tabla AIII.20 Matriz de correlaciones para el análisis factorial HAI**

	V27	V28b	V28c	V28d	V28e	V28h	V28n	V28r	V28s	V32b	V32c	V32d	V32e	V32f	V73a	V73c	V73d	V82a	V82c
v27	1																		
v28b	0,418	1																	
v28c	0,308	0,449	1																
v28d	0,365	0,490	0,482	1															
v28e	0,394	0,409	0,281	0,449	1														
v28h	0,627	0,366	0,267	0,313	0,284	1													
v28n	0,435	0,232	0,346	0,289	0,179	0,468	1												
v28r	0,586	0,337	0,277	0,264	0,225	0,802	0,555	1											
v28s	0,620	0,330	0,301	0,300	0,259	0,603	0,517	0,629	1										
v32b	-0,173	-0,214	<u>-0,078</u>	-0,166	-0,121	-0,153	-0,090	-0,127	-0,140	1									
v32c	-0,193	<u>-0,066</u>	<u>-0,063</u>	-0,136	-0,094	-0,158	-0,155	-0,147	-0,179	0,549	1								
v32d	-0,196	<u>-0,076</u>	<u>-0,066</u>	-0,123	-0,101	-0,177	-0,144	-0,166	-0,171	0,570	0,843	1							
v32e	-0,196	-0,081	<u>-0,052</u>	-0,098	-0,154	-0,131	-0,139	-0,143	-0,140	0,523	0,587	0,618	1						
v32f	-0,238	-0,107	<u>-0,076</u>	-0,118	-0,161	-0,250	-0,161	-0,236	-0,233	0,448	0,543	0,553	0,526	1					
V73a	0,365	0,200	0,152	0,169	0,267	0,218	0,191	0,208	0,263	-0,098	-0,116	-0,133	-0,221	-0,163	1				
V73c	0,337	0,277	0,198	0,251	0,269	0,311	0,228	0,314	0,260	-0,135	-0,149	-0,148	-0,124	-0,179	0,395	1			
V73d	0,246	0,207	0,189	0,199	0,196	0,263	0,205	0,283	0,209	-0,100	-0,153	-0,134	-0,092	-0,173	0,366	0,572	1		
V82a	0,207	0,337	0,173	0,227	0,184	0,155	0,119	0,131	0,141	-0,121	-0,013	-0,027	-0,031	-0,028	0,240	0,307	0,224	1	
V82c	0,239	0,342	0,207	0,285	0,245	0,207	0,130	0,178	0,145	-0,136	-0,032	<u>-0,045</u>	<u>-0,053</u>	-0,037	0,250	0,356	0,233	0,596	1

Nota:  
**p=0,000; p<0.05.**  
 Determinante= 0,000

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010



<b>Tabla AIII.21 Pruebas de colinealidad para HAI</b>	
<b>Variables de la regresión logística</b>	<b>FIV</b>
<b>Factor 1: Influencia en cambio de empleo</b>	1,021
<b>Factor 2: Calidad intrínseca</b>	1,021
<b>Factor 3: Gestión tiempo laboral</b>	1,046
<b>Factor 4: Bienestar subjetivo</b>	1,012
<b>Factor 5: Valoración tiempo familiar y personal</b>	1,082
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	1,076
<b>Desplazamiento hogar-trabajo* (v36rcd)</b>	1,016
<b>Nº horas laborales actividad principal (v59rcd)</b>	1,131
<b>Prueba de Durbin-Watson</b>	
<b>Valor</b>	1,927

N=1693

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

<b>Tabla AIII.22 Resultados de la regresión logística para HAI con formación universitarias</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia en cambio de empleo	-0,322	0,134	5,793	1	0,016	0,725	0,557	0,942
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,661	0,160	17,156	1	0,000	1,937	1,417	2,649
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,787	0,169	21,55	1	0,000	2,196	1,576	3,062
<b>Factor 5</b> Valoración tiempo familiar y personal	1,105	0,158	48,801	1	0,000	3,019	2,214	4,117
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Desplazamiento hogar-trabajo* (v36rcd)</b>	-1,542	0,451	11,678	1	0,001	0,214	0,088	0,518
<b>Nº horas laborales actividad principal (v59rcd)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Constante</b>	0,944	0,217	18,894	1	0,000	2,571	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,266 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,362 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 6,191 con p-valor=0,626 (1) N=364								
(1) Prueba realizada en una muestra menor de 400 individuos								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.23 Resultados de la regresión logística para HAI con formación no-universitarias</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia en cambio de empleo	-0,277	0,070	15,695	1	0,000	0,758	0,661	0,869
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,495	0,068	53,426	1	0,000	1,604	1,436	1,873
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,583	0,069	70,504	1	0,000	1,791	1,563	2,052
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,599	0,070	74,204	1	0,000	1,821	1,589	2,087
<b>Factor 5</b> Valoración tiempo familiar y personal	0,938	0,078	146,025	1	0,000	2,555	2,194	2,975
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-0,049	0,024	4,322	1	0,038	0,952	0,909	0,997
<b>Desplazamiento hogar-trabajo* (v36rcd)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nº horas laborales actividad principal (v59rcd)</b>	-0,018	0,008	5,232	1	0,022	0,982	0,966	0,997
<b>Constante</b>	1,656	0,366	20,413	1	0,000	5,237	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,269 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,364 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 7,469 con p-valor=0,487 N=1329								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.24 Resultados de la regresión logística para HAI con ocupación cualificada</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia en cambio de empleo	-0,193	0,083	5,391	1	0,020	0,824	0,700	0,970
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,413	0,091	20,752	1	0,000	1,511	1,265	1,804
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,697	0,090	60,607	1	0,000	2,008	1,685	2,393
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,573	0,087	43,658	1	0,000	1,773	1,496	2,102
<b>Factor 5</b> Valoración tiempo familiar y personal	0,869	0,093	86,680	1	0,000	2,385	1,986	2,864
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-0,079	0,029	7,502	1	0,006	0,924	0,873	0,978
<b>Desplazamiento hogar-trabajo* (v36rcd)</b>	-0,619	0,243	6,477	1	0,011	0,538	0,334	0,867
<b>Nº horas laborales actividad principal (v59rcd)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Constante</b>	1,293	0,220	34,427	1	0,000	3,644	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,249 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,338 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 3,221 con p-valor=0,920 N=861								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.25 Resultados de la regresión logística para HAI con ocupación no-cualificada</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia en cambio de empleo	-0,378	0,091	17,358	1	0,000	0,685	0,574	0,819
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,456	0,084	29,503	1	0,000	1,578	1,338	1,860
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,496	0,089	30,897	1	0,000	1,642	1,378	1,955
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,600	0,094	41,085	1	0,000	1,823	1,517	2,190
<b>Factor 5</b> Valoración tiempo familiar y personal	1,088	0,104	109,912	1	0,000	2,967	2,421	3,636
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Desplazamiento hogar-trabajo* (v36rcd)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nº horas laborales actividad principal (v59rcd)</b>	-0,022	0,011	4,341	1	0,037	0,978	0,958	0,999
<b>Constante</b>	1,383	0,459	9,093	1	0,003	3,987	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,288 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,387 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 7,348 con p-valor=0,500 N=861								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.26 Resultados de la regresión logística para HAI del sector servicios</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia en cambio de empleo	-0,317	0,084	14,111	1	0,000	0,728	0,617	0,859
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,479	0,082	33,854	1	0,000	1,614	1,374	1,896
<b>Factor 3</b> Gestión tiempo laboral	0,615	0,088	49,333	1	0,000	1,850	1,558	2,197
<b>Factor 4</b> Bienestar subjetivo	0,711	0,092	59,881	1	0,000	2,037	1,701	2,439
<b>Factor 5</b> Valoración tiempo familiar y personal	1,005	0,096	110,062	1	0,000	2,732	2,265	3,297
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Desplazamiento hogar-trabajo* (v36rcd)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nº horas laborales actividad principal (v59rcd)</b>	-0,019	0,010	3,981	1	0,046	0,981	0,963	1
<b>Constante</b>	1,329	0,417	10,14	1	0,001	3,777	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,278 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,378 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 8,047 con p-valor=0,429 N=928								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.27 Resultados de la regresión logística para HAI del sector industrial</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b>								
<b>Influencia en cambio de empleo</b>	-0,559	0,149	14,013	1	0,000	0,572	0,427	0,766
<b>Factor 2</b>								
<b>Calidad intrínseca</b>	0,578	0,149	15,069	1	0,000	1,782	1,331	2,386
<b>Factor 3</b>								
<b>Gestión tiempo laboral</b>	0,613	0,148	17,232	1	0,000	1,846	1,382	2,465
<b>Factor 4</b>								
<b>Bienestar subjetivo</b>	0,657	0,154	18,300	1	0,000	1,929	1,427	2,606
<b>Factor 5</b>								
<b>Valoración tiempo familiar y personal</b>	0,883	0,157	31,729	1	0,000	2,419	1,779	3,290
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Desplazamiento hogar-trabajo* (v36rcd)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Nº horas laborales actividad principal (v59rcd)</b>	-0,067	0,020	10,847	1	0,001	0,935	0,898	0,973
<b>Constante</b>	3,393	0,885	14,710	1	0,000	29,752	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,284 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,384 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 3,019 con p-valor=0,933 (1) N=342								
(1) Prueba realizada en una muestra menor de 400 individuos								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

**d) Tablas y figuras correspondientes al grupo HBI**

<b>Tabla AIII.28 Descriptivos de las variables del análisis factorial y la regresión HBI</b>		<b>Rango</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Dev. típ.</b>	<b>Asimetría</b>	<b>Curtosis</b>
<b>VARIABLES DEL ANÁLISIS FACTORIAL</b>								
<b>V27</b>	Satisfacción en el trabajo* actual (ST*)	10	0	10	7,300	1,836	-1,016	1,670
<b>V28b</b>	Satisfacción con la jornada laboral	10	0	10	7,110	2,296	-1,043	1,085
<b>V28c</b>	Satisfacción con la flexibilidad de horarios	10	0	10	6,550	2,956	-0,863	-0,152
<b>V28d</b>	Satisfacción con el tiempo de descanso	10	0	10	6,900	2,508	-0,998	0,709
<b>V28e</b>	Satisfacción con vacaciones y permisos	10	0	10	7,080	2,696	-1,146	0,742
<b>V28h</b>	Satisfacción con la actividad desarrollada	10	0	10	7,680	1,822	-1,325	2,947
<b>V28r</b>	Satisfacción con su desarrollo personal	10	0	10	7,500	1,993	-1,266	2,270
<b>V28s</b>	Satisfacción con el nivel de motivación	10	0	10	7,170	2,326	-1,092	1,199
<b>V32b</b>	Influencia de la mejora del horario en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	5,590	3,530	-0,416	-1,176
<b>V32c</b>	Influencia de la mejora del ambiente de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	4,570	3,555	-0,003	-1,386
<b>V32d</b>	Influencia de la mejora del entorno de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	4,800	3,510	-0,106	-1,333
<b>V32e</b>	Influencia del aumento de la estabilidad en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	5,660	3,678	-0,423	-1,270
<b>V32f</b>	Influencia del cambio de actividad de trabajo* en decisión de cambio de trabajo*	10	0	10	4,50	3,545	0,032	-1,368
<b>VARIABLES ADICIONALES EN LA REGRESIÓN</b>								
<b>V29a</b>	<b>Nivel de de estrés</b>	10	0	10	5,630	3,016	-0,467	-0,776
<b>V73c</b>	<b>Satisfacción vida personal</b>	10	0	10	7,470	1,756	-0,930	1,677
<b>V73d</b>	<b>Satisfacción vivienda</b>	10	0	10	7,720	1,675	-0,881	1,440

N= 2616 para todas la variables

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010



**Tabla AIII.29 Matriz de correlaciones para el análisis factorial HBI**

	V27	V28b	V28c	V28d	V28e	V28h	V28r	V28s	V32b	V32c	V32d	V32e	V32f
V27	1												
V28b	0,487	1											
V28c	0,375	0,511	1										
V28d	0,424	0,552	0,529	1									
V28e	0,435	0,484	0,357	0,485	1								
V28h	0,666	0,394	0,304	0,357	0,353	1							
V28r	0,618	0,386	0,302	0,344	0,331	0,778	1						
V28s	0,621	0,357	0,330	0,335	0,294	0,613	0,635	1					
V32b	-0,206	-0,250	-0,112	-0,206	-0,164	-0,151	-0,156	-0,130	1				
V32c	-0,163	-0,072	-0,032	-0,081	-0,087	-0,129	-0,134	-0,142	0,590	1			
V32d	-0,179	-0,124	-0,077	-0,118	-0,103	-0,153	-0,166	-0,159	0,631	0,843	1		
V32e	-0,204	-0,137	-0,063	-0,121	-0,182	-0,130	-0,138	-0,143	0,566	0,609	0,648	1	
V32f	-0,249	-0,138	-0,092	-0,147	-0,143	-0,250	-0,262	-0,169	0,473	0,511	0,561	0,5	1

Nota:  
**p=0,000; p<0,05.**  
 Determinante= 0,001  
 N=2616

Elaboración propia a partir de ECVT 2010

<b>Tabla AIII.30 Pruebas de colinealidad para HBI</b>	
<b>Variables de la regresión logística</b>	<b>FIV</b>
<b>Factor 1: Influencia en cambio de empleo</b>	1,057
<b>Factor 2: Calidad intrínseca</b>	1,172
<b>Factor 3: Gestión tiempo laboral</b>	1,094
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	1,049
<b>Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)</b>	1,623
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	1,465
<b>Prueba de Durbin-Watson</b>	
<b>Valor</b>	1,960

N=1693

Fuente: Elaboración propia a partir de ECVT 2010

<b>Tabla AIII.31 Resultados de la regresión logística para HBI con formación universitaria</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> Influencia en cambio de empleo	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 2</b> Calidad intrínseca	0,299	0,110	7,392	1	0,007	1,349	1,087	1,674
<b>Factor 3</b> Gestión del tiempo laboral	0,649	0,130	24,954	1	0,000	1,913	1,483	2,467
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-0,167	0,037	20,136	1	0,000	0,846	0,786	0,910
<b>Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)</b>	0,461	0,079	33,620	1	0,000	1,585	1,357	1,853
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Constante</b>	-2,87	0,671	18,315	1	0,000	0,057	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,215 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,297 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 1,359 con p-valor=0,995 N=586								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.32 Resultados de la regresión logística para HBI con formación no-universitaria</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b>								
<b>Influencia en cambio de empleo</b>	-0,186	0,052	12,983	1	0,000	0,830	0,750	0,919
<b>Factor 2</b>								
<b>Calidad intrínseca</b>	0,251	0,057	19,253	1	0,000	1,285	1,149	1,438
<b>Factor 3</b>								
<b>Gestión tiempo laboral</b>	0,601	0,055	117,558	1	0,000	1,825	1,637	2,034
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-0,041	0,017	5,796	1	0,016	0,960	0,929	0,992
<b>Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)</b>	0,270	0,039	47,735	1	0,000	1,309	1,213	1,413
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	0,205	0,038	29,582	1	0,000	1,227	1,140	1,321
<b>Constante</b>	-3,508	0,328	114,215	1	0,000	0,030	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,216 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,289 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 10,265 con p-valor=0,247 N=2030								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.33 Resultados de la regresión logística para HBI con ocupación cualificada</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b>								
<b>Influencia en cambio de empleo</b>	-0,148	0,063	5,510	1	0,019	0,863	0,763	0,976
<b>Factor 2</b>								
<b>Calidad intrínseca</b>	0,165	0,071	5,426	1	0,020	1,179	1,026	1,355
<b>Factor 3</b>								
<b>Gestión tiempo laboral</b>	0,638	0,071	81,709	1	0,000	1,892	1,648	2,173
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)</b>	0,260	0,047	30,124	1	0,000	1,297	1,182	1,424
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	0,156	0,047	10,821	1	0,001	1,168	1,065	1,282
<b>Constante</b>	-3,260	0,390	69,777	1	0,000	0,038	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,176 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,234 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 12,274 con p-valor=0,139 N=1290								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.34 Resultados de la regresión logística para HBI con ocupación no-cualificada</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b>								
<b>Influencia en cambio de empleo</b>	-0,198	0,066	9,112	1	0,003	0,820	0,721	0,933
<b>Factor 2</b>								
<b>Calidad intrínseca</b>	0,324	0,074	19,185	1	0,000	1,382	1,196	1,597
<b>Factor 3</b>								
<b>Gestión tiempo laboral</b>	0,564	0,073	59,677	1	0,000	1,758	1,524	2,029
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-0,102	0,022	20,794	1	0,000	0,903	0,864	0,943
<b>Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)</b>	0,352	0,053	44,087	1	0,000	1,421	1,281	1,577
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	0,187	0,049	14,538	1	0,000	1,205	1,095	1,327
<b>Constante</b>	-3,786	0,441	73,560	1	0,000	0,023		
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,250 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,334 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 7,006 con p-valor=0,536 N=1326								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.35 Resultados de la regresión logística para HBI del sector servicios</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b> <b>Influencia en cambio de empleo</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Factor 2</b> <b>Calidad intrínseca</b>	0,245	0,067	13,596	1	0,000	1,278	1,122	1,456
<b>Factor 3</b> <b>Gestión tiempo laboral</b>	0,584	0,068	73,919	1	0,000	1,794	1,570	2,050
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-0,108	0,021	27,431	1	0,000	0,897	0,862	0,934
<b>Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)</b>	0,342	0,048	50,318	1	0,000	1,408	1,281	1,547
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	0,149	0,045	10,812	1	0,001	1,160	1,062	1,268
<b>Constante</b>	-3,342	0,413	65,466	1	0,000	0,035	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,216 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,288 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 9,640 con p-valor=0,291 N=1515								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010

<b>Tabla AIII.36 Resultados de la regresión logística para HBI del sector industrial</b>								
	$\beta$	Error Estand.	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )	IC Inferior	95% Superior
<b>Factor 1</b>								
<b>Influencia en cambio de empleo</b>	-0,364	0,105	12,067	1	0,001	0,695	0,566	0,853
<b>Factor 2</b>								
<b>Calidad intrínseca</b>	0,490	0,133	13,605	1	0,000	1,632	1,258	2,118
<b>Factor 3</b>								
<b>Gestión tiempo laboral</b>	0,742	0,125	35,390	1	0,000	2,100	1,645	2,682
<b>Nivel de estrés (v29a)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Satisfacción vida personal (SVP) (V73c)</b>	0,397	0,073	29,531	1	0,000	1,487	1,289	1,716
<b>Satisfacción vivienda (v73d)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Constante</b>	-3,142	0,564	30,978	1	0,000	0,043	-	-
R <sup>2</sup> de Cox y Snell: 0,238 R <sup>2</sup> de Nagelkerke: 0,318 Prueba de Hosmer y Lemeshow: 11,395 con p-valor=0,180 N=509								

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECVT 2010



## Anexo IV: Preguntas, objetivos, hipótesis y resultados de la investigación

<b>Tabla AIV.1 Preguntas de la investigación</b>	
<b>Preguntas</b>	
P1:	¿Cuáles son los determinantes de la satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar?
1a:	¿Existen diferencias en función del género para esos determinantes?
1b:	¿Existen diferencias en función de la intensidad de cuidados?
P2:	¿Cómo se comporta la satisfacción con la conciliación en la sociedad del conocimiento?
2a:	¿Existe una relación positiva entre satisfacción con la conciliación y la sociedad del conocimiento que potencia una visión optimista?
2b:	O por el contrario, ¿existe una relación negativa entre satisfacción con la conciliación y la sociedad del conocimiento que contribuiría a una visión pesimista?

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla AIV.2 Objetivos principales de la investigación (análisis de relación causal)</b>	
<b>Objetivos</b>	
O1:	Obtener los determinantes de la satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar.
O2:	Determinar si existen diferencias en la explicación de la satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar en función del género y de la intensidad de cuidados.
O3:	Evaluar si la sociedad del conocimiento produce un efecto potenciador (visión optimista) o un efecto atenuador (visión pesimista) sobre la satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla AIV.3 Hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H1-H10</b>		
<b>Ámbito</b>	<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>
Los determinantes de la satisfacción	H1:	La satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar se explica a través de la satisfacción laboral, de la satisfacción con la vida y de los usos del tiempo.
Los determinantes de la satisfacción	H2:	Las variables del dominio familiar y personal ejercen una aportación más positiva sobre la satisfacción con la conciliación que las variables del dominio laboral.
Las diferencias de género	H3:	El modelo que explica la satisfacción con la conciliación en las mujeres incorpora más dimensiones que el modelo explicativo de los hombres.
Las diferencias en intensidad de cuidado	H4:	El dominio personal contribuye en mayor grado a la satisfacción con la conciliación en las personas con intensidad baja de cuidados que en las personas con intensidad alta.
En mujeres: las diferencias de intensidad de cuidados en el dominio laboral	H5:	La <i>gestión del tiempo laboral</i> produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre las mujeres con intensidad alta y baja en cuidados.
En mujeres con perfiles orientados con la sociedad del conocimiento: dominio personal	H6:	La <i>satisfacción con la vida personal</i> produce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.
En mujeres con perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento: dominio personal	H7:	La <i>satisfacción con la vida personal</i> produce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.
En MAI con perfiles orientados con la sociedad del conocimiento: dominio familiar	H8:	La <i>satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos</i> produce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con alta intensidad de cuidados con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.
En MAI con perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento: dominio familiar	H9:	La <i>satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos</i> produce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con alta intensidad de cuidados con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.
En hombres, no diferencias en intensidad de cuidados y diferencias respecto al género femenino.	H10:	La <i>gestión del tiempo laboral</i> no produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre los hombres con intensidad alta y baja en cuidados.

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla IV.4 Hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H11-H12</b>		
<b>Ámbito</b>	<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>
En hombres, con perfiles orientados con la sociedad del conocimiento: dominio laboral	H11:	La <i>calidad intrínseca del trabajo</i> * ejerce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en los hombres con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.
En hombres, con perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento: dominio laboral	H12:	La <i>calidad intrínseca del trabajo</i> * ejerce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en los hombres con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla IV.5 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H1-H3</b>		
<b>Ámbito</b>	<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>
Los determinantes de la satisfacción	H1:	La satisfacción con la conciliación entre la vida laboral y familiar se explica a través de la satisfacción laboral, de la satisfacción con la vida y de los usos del tiempo.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>La variable de la satisfacción laboral (SL) entró en el análisis factorial de los cuatro grupos de estudio.</i></li> <li>✓ <i>La variable de la satisfacción con la vida personal (SVP) en los individuos con intensidad alta de cuidados aparece en el análisis factorial; en los individuos con intensidad baja de cuidados aparece en análisis de regresión.</i></li> <li>✓ <i>El factor gestión del tiempo laboral se obtuvo en el factorial de los cuatro grupos de estudio.</i></li> <li>✓ <i>Respecto al dominio familiar y personal, la satisfacción con el tiempo dedicado a los hijos y a la vida personal entró en el análisis de la regresión en las MAI y en el análisis factorial para los HAI. La satisfacción con el tiempo para la vida personal entró en el análisis de las MBI.</i></li> </ul>
		<b>→ H1: Aceptada</b>
Los determinantes de la satisfacción	H2:	Las variables del dominio familiar y personal ejercen una aportación más positiva sobre la satisfacción con la conciliación que las variables del dominio laboral.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Las variables con signo negativo que se obtuvieron en los distintos modelos pertenecían al dominio laboral.</i></li> <li>✓ <i>Las variables del dominio familiar y personal solo presentaron signo positivo.</i></li> </ul>
		<b>→ H2: Aceptada</b>
Las diferencias de género	H3:	El modelo que explica la satisfacción con la conciliación en las mujeres incorpora más dimensiones que el modelo explicativo de los hombres.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>El número de variables independientes obtenidos en los modelos son: 8 para MAI, 9 para MBI, 8 para HAI y 6 para HBI.</i></li> <li>✓ <i>El número de variables que componen el análisis factorial son: 15 para MAI, 17 para MBI, 19 para HAI y 13 para HBI.</i></li> <li>✓ <i>El número de dominios que se obtiene para cada uno de los grupos son 3 en el caso de las MAI, MBI y HBI (dominio laboral, familiar y personal)</i></li> <li>✓ <i>El número de dominios que se obtiene en HAI son dos dominio laboral y la combinación del dominio familiar-personal.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <i>La suma de variables y factores en hombres y mujeres es 32 en ambos.</i></li> </ul> </li> <li>✓ <i>Al sumar los dominios se obtiene 39 para las mujeres y 38 para los hombres.</i></li> </ul>
		<b>→ H3: Parcialmente aceptada</b>

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla IV.6 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H4-H5</b>		
<b>Ámbito</b>	<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>
Las diferencias en intensidad de cuidado	H4:	El dominio personal contribuye en mayor grado a la satisfacción con la conciliación en las personas con intensidad baja de cuidados que en las personas con intensidad alta.
		<p><i>Los porcentajes relativos del dominio personal a través del caculo del índice de conciliación oscilan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Entre el 31,36% y el 38,67% en las MAI</i></li> <li>✓ <i>Entre el 89,54% y el 100,05% en las MBI</i></li> <li>✓ <i>El dominio personal está integrado al dominio familiar en el caso de los HAI</i></li> <li>✓ <i>Entre el 60,51% y el 133,01% en los HBI</i></li> </ul> <p><b>→ H1: Aceptada</b></p>
En mujeres: las diferencias de intensidad de cuidados en el dominio laboral	H5:	La <i>gestión del tiempo laboral</i> produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre las mujeres con intensidad alta y baja en cuidados.
		<p><i>En las MAI:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>La “gestión del tiempo laboral” experimenta un desplazamiento hacia la derecha potenciando así la satisfacción con la conciliación en los <u>perfiles orientados</u> con la sociedad del conocimiento (formación universitaria, ocupación cualificada y servicios).</i></li> <li>✓ <i>La “gestión del tiempo laboral” experimenta un desplazamiento hacia la izquierda atenuando así la satisfacción con la conciliación en <u>algunos perfiles no-orientados</u> con la sociedad del conocimiento (formación no-universitaria y ocupación no-cualificada).</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <i>La gestión del tiempo laboral no se puede evaluar en el sector industrial.</i></li> </ul> </li> </ul> <p><i>En las MBI:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>La “gestión del tiempo laboral” experimenta un desplazamiento hacia la izquierda atenuando así la satisfacción con la conciliación en <u>algunos perfiles orientados</u> con la sociedad del conocimiento (formación universitaria y ocupación cualificada).</i></li> <li>✓ <i>La “gestión del tiempo laboral” experimenta un desplazamiento hacia la derecha atenuando así la satisfacción con la conciliación en <u>algunos perfiles no-orientados</u> con la sociedad del conocimiento (formación no-universitaria y ocupación no-cualificada).</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <i>No se puede evaluar el sector industrial</i></li> <li>* <i>La gestión del tiempo laboral experimenta un desplazamiento hacia la izquierda atenuando así la satisfacción con la conciliación en el <u>sector servicios orientado con la sociedad del conocimiento.</u></i></li> </ul> </li> </ul> <p><b>→ H5: Parcialmente aceptada</b></p>

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla IV.7 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H6-H7</b>		
<b>Ámbito</b>	<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>
En mujeres con perfiles orientados con la sociedad del conocimiento: dominio personal	H6:	<i>La satisfacción con la vida personal produce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.</i>
En mujeres con perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento: dominio personal	H7:	<i>La satisfacción con la vida personal produce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El <i>bienestar subjetivo</i> contiene la satisfacción con la vida personal.</li> <li>✓ <i>La satisfacción con la vida personal y el bienestar subjetivo experimentan un desplazamiento hacia la derecha potenciando así la satisfacción con la conciliación en algunos perfiles orientados con la sociedad del conocimiento (formación universitaria y ocupación cualificada).</i></li> <li>✓ <i>La satisfacción con la vida personal y el bienestar subjetivo laboral experimentan un desplazamiento hacia la izquierda atenuando así la satisfacción con la conciliación en algunos perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento (formación no-universitaria y ocupación no-cualificada).</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <i>El bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida personal no se pueden valorar en el sector industrial porque no aparecen en la expresión (MAI) o el modelo no se ha considerado válido (MBI).</i></li> </ul> </li> <li>✓ <i>El bienestar subjetivo experimenta un desplazamiento hacia la derecha potenciando así la satisfacción con la conciliación en el sector servicios orientado con la sociedad del conocimiento del grupo MAI.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <i>La satisfacción con la vida personal experimenta un desplazamiento hacia la izquierda atenuando así la satisfacción en el sector servicios orientado con la sociedad del conocimiento del grupo MBI.</i></li> </ul> </li> </ul>
		➔ <b>H6: Parcialmente aceptada</b>
		➔ <b>H7: Parcialmente aceptada</b>

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla IV.8 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H8-H10</b>		
<b>Ámbito</b>	<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>
En MAI con perfiles orientados con la sociedad del conocimiento: dominio familiar	H8:	La <i>satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos</i> produce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con alta intensidad de cuidados con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.
En MAI con perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento: dominio familiar	H9:	La <i>satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos</i> produce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en las mujeres con alta intensidad de cuidados con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>La satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos experimenta un <u>desplazamiento hacia la izquierda</u> atenuando así la satisfacción con la conciliación en algunos <u>los perfiles orientados</u> con la sociedad del conocimiento (formación universitaria, ocupación cualificada y sector servicios).</i></li> <li>✓ <i>La satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos experimenta un <u>desplazamiento hacia la derecha</u> potenciando así la satisfacción con la conciliación en los <u>perfiles no-orientados</u> con la sociedad del conocimiento (formación universitaria, ocupación cualificada y sector industrial).</i></li> </ul> <p>➔ <b>H8: Aceptada</b></p> <p>➔ <b>H9: Aceptada</b></p>
En hombres, no diferencias en intensidad de cuidados y diferencias respecto al género femenino.	H10:	La <i>gestión del tiempo laboral</i> no produce efectos opuestos sobre la satisfacción con la conciliación entre los hombres con intensidad alta y baja en cuidados.
		<p><i>En HAI:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>La “gestión del tiempo laboral” experimenta un desplazamiento hacia la derecha potenciando así la satisfacción con la conciliación en todos los perfiles orientados o no orientados con la sociedad del conocimiento <u>a excepción del perfil ocupación no-cualificada.</u></i></li> </ul> <p><i>En HBI:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>La “gestión del tiempo laboral” experimenta un desplazamiento hacia la derecha potenciando así la satisfacción con la conciliación en todos los perfiles orientados y no orientados con la sociedad del conocimiento <u>a excepción de los perfiles ocupación no-cualificada y servicios.</u></i></li> </ul> <p>➔ <b>H10: Parcialmente aceptada</b></p>

Fuente: Elaboración propia

<b>Tabla IV.9 Resolución de las hipótesis de la investigación (análisis de relación causal): H11-H12</b>		
<b>Ámbito</b>	<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>
En hombres, con perfiles orientados con la sociedad del conocimiento: dominio laboral	H11:	La <i>calidad intrínseca del trabajo</i> * ejerce un efecto atenuador sobre la satisfacción con la conciliación en los hombres con perfiles orientados hacia la sociedad del conocimiento.
		<p><i>La calidad intrínseca del trabajo* ejerce el siguiente efecto sobre la satisfacción con los perfiles orientados con la sociedad del conocimiento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Atenuador en los HAI con ocupación cualificada</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <i>En los HAI con formación universitaria no se puede evaluar porque no aparece en el modelo</i></li> <li>✗ <i>Potenciador en los HAI del sector servicios</i></li> </ul> </li> <li>✓ <i>Atenuador en los HBI con ocupación cualificada</i></li> <li>✓ <i>Atenuador en los HBI del sector servicios</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <i>Potenciador en los HBI con formación universitaria</i></li> </ul> </li> </ul>
		➔ <b>H11: Rechazada</b> , solo los perfiles con ocupación cualificada cumplen con la condición. Se considera insuficiente.
En hombres, con perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento: dominio laboral	H12:	La <i>calidad intrínseca del trabajo</i> * ejerce un efecto potenciador sobre la satisfacción con la conciliación en los hombres con perfiles no-orientados hacia la sociedad del conocimiento.
		<p><i>La calidad intrínseca del trabajo* ejerce el siguiente efecto sobre la satisfacción con los perfiles no-orientados con la sociedad del conocimiento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Potenciador en los HAI con formación no-universitaria</i></li> <li>✓ <i>Potenciador en los HAI con ocupación no-cualificada</i></li> <li>✓ <i>Potenciador en los HAI del sector industrial</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>✗ <i>No produce ningún efecto en los HBI con formación no-universitaria</i></li> </ul> </li> <li>✓ <i>Potenciador en los HBI con ocupación no-cualificada</i></li> <li>✓ <i>Potenciador en los HBI del sector industrial</i></li> </ul>
		➔ <b>H12: Parcialmente aceptada</b>

Fuente: Elaboración propia



