

## COMUNICACIÓN

### LA APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DE ANÁLISIS CONJUNTO EN VARIABLES DE DIMENSIÓN SOCIAL: ESTUDIO SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

**Asián Chaves, Rosario.** Departamento de Economía Aplicada II. Universidad de Sevilla. [rasian@us.es](mailto:rasian@us.es)

**Bartolomé Navarro, Pamela.** Instituto de Desarrollo Regional, Fundación de la Universidad de Sevilla: [pamelabartolome@idr.es](mailto:pamelabartolome@idr.es)

**Rodríguez Sosa, Vicente.** Departamento de Economía Aplicada II., Universidad de Sevilla. [vsosa@us.es](mailto:vsosa@us.es)

**Vega Alba, Sandra.** Instituto de Desarrollo Regional, Fundación de la Universidad de Sevilla : [sandravega@idr.es](mailto:sandravega@idr.es)

#### Resumen

En los últimos años se ha producido una mayor presión económica sobre los núcleos familiares que, junto a una serie de cambios culturales, explican la decisión de emprender actividades laborales fuera de casa por parte de sujetos de ambos sexos, lo cual ha suscitado contradicciones entre responsabilidades de tipo laboral, familiar y personal. Éstas se han ido solventando mediante la búsqueda de estrategias de conciliación, internas o externas a los grupos domésticos. Entre las externas, algunas dependen más directamente de medidas políticas, y parte de ellas inciden en las actuaciones empresariales.

En esta comunicación, para tratar de conocer cuáles son las iniciativas más valoradas por los asalariados y asalariadas y ver si dichos criterios pueden ser factores explicativos de la realidad laboral, se ha empleado una técnica conocida como Análisis Conjunto. Este método trata de eliminar algunos problemas que surgen durante la realización de las encuestas y que están relacionados con la tendencia central, la aquiescencia y la deseabilidad social.

*Palabras claves:* Técnicas Cuantitativas-Cualitativas; Análisis Conjunto; División de roles; Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; sexo y género.



## 1. Introducción.

El panorama laboral andaluz, igual que el español, ha experimentado cambios sustantivos en las dos últimas décadas. Uno de los cambios más significativos ha sido el notable aumento de la presencia de mujeres<sup>1</sup>. El asentamiento de la participación femenina en ámbitos que tradicionalmente habían sido dominados por varones -como el empleo retribuido fuera del domicilio- ha conllevado, a su vez, una modificación gradual del tipo de contribución en las tareas del hogar por parte de los miembros de ambos sexos del grupo doméstico, y ha sentado las bases para una modificación de las relaciones de género.

Por otro lado, la mayor presión económica sobre las familias ha hecho necesarias fuentes plurales de ingresos, y las modificaciones en el panorama laboral, donde se pide especialización, formación continua, movilidad y flexibilidad al trabajador, han acrecentado las dificultades para conciliar aspectos de la vida laboral, familiar y personal.

En dicho contexto, e intentado paliar los problemas de conciliación, la ciudadanía demanda servicios de apoyo a las actividades diarias, que difícilmente se pueden solventar totalmente por parte de la Administración Pública.

El Instituto de Desarrollo Regional en el año 2009 publicó un estudio financiado por el Servicio Andaluz de Empleo y el Fondo Social Europeo a través del programa “Estudios y difusión del mercado de trabajo” en la convocatoria del año 2007. Esta publicación, presenta una amplia panorámica sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde diversas vertientes: conceptual, normativa y contextual del mercado de trabajo, y desde la perspectiva de las personas implicadas. Con respecto a estas últimas, se realizó una encuesta para analizar la situación actual de las personas asalariadas de Andalucía ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la esfera privada y pública.

En las investigaciones que se realizan mediante encuestas se utilizan cuestionarios. En éstos, se incluyen algunas preguntas que responden las personas entrevistadas. En las investigaciones que se realizan mediante encuestas, existe una discusión abierta sobre si la información que se recoge es una representación de la realidad o si sólo se trata de lo que las personas dicen. Usualmente, la persona entrevistada debe responder escogiendo una opción entre un conjunto que se le ofrece. Ello puede provocar diversos problemas como la tendencia central, la aquiescencia y la deseabilidad social.

La tendencia central hace referencia a la predisposición a escoger la categoría que está en el centro, para no decantarse por ningún extremo. La aquiescencia tiene que ver con la inclinación a responder en la dirección que se intuye que desea el investigador, lo que se deduce del modo en que está redactada la cuestión. La deseabilidad social consiste en responder de tal manera que se optimice el refuerzo social, es decir, escoger la respuesta que está *socialmente mejor vista*. Existe una técnica de indagación que corrige estos efectos: el Análisis Conjunto. Se trata de un método que consiste en presentar a las

---

<sup>1</sup> En el año 1987 la media anual de mujeres ocupadas en Andalucía era de 450.625 mujeres frente a 1.243.925 en el año 2008, que con la crisis ha descendido a 1.212.600 en 2009.

personas entrevistadas un conjunto de factores y pedir que los ordene según un criterio que suele ser la preferencia<sup>2</sup>.

Estos factores o estímulos están definidos por un conjunto de variables que se presentan con diferentes valores. Al combinar todos los valores de todas las variables surgen muchas posibilidades, pero no se recurre a todas ellas. La técnica del Análisis Conjunto realiza una selección, de tal forma que, con un mínimo de combinaciones, se pueda calcular cuál es la importancia que se le ha dado a cada variable y a cada valor a la hora de realizar las ordenaciones.

Por tanto, la técnica del análisis conjunto se aplicó para conocer cuáles son las iniciativas más valoradas por los asalariados y asalariadas y ver si dichos criterios pueden ser factores explicativos de la realidad laboral.

## 2. La aplicación del análisis conjunto en un estudio sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Para tratar de conocer las preferencias individuales de las personas trabajadoras según las medidas relacionadas con la conciliación que les ofrecen una serie de empresas hipotéticas, se les presentó a los 801 trabajadores encuestados un conjunto de 8 tarjetas que debían ordenar, que son las que se obtuvieron al aplicar la técnica del Análisis Conjunto, donde cada tarjeta mostraba las características o perfiles de una empresa. Se trata de 6 variables de dos valores cada una, (tabla 1) que implican 64 combinaciones posibles de las que el método ha seleccionado 8.

**Tabla 1. Conjunto de variables y valores utilizados en la técnica del análisis conjunto**

	VARIABLES	VALORES
<b>VAR1</b>	FLEXIBILIDAD HORARIO ENTRADA/SALIDA	SI/NO
<b>VAR2</b>	TIPO DE JORNADA DE TRABAJO	CONTINUA/PARTIDA
<b>VAR3</b>	REDUCCIÓN DE JORNADA CON REDUCCIÓN SALARIAL	SI/NO
<b>VAR4</b>	POSIBILIDAD DE TRABAJAR DESDE CASA (TELETRABAJO)	SI/NO
<b>VAR5</b>	EXISTENCIA DE GUARDERÍAS O AYUDAS ECONÓMICAS A GUARDERÍAS O CENTROS DE MAYORES	SI/NO
<b>VAR6</b>	FACILIDAD HORARIA PARA ASISTIR A CURSOS DE FORMACIÓN	SI/NO

Fuente: Elaboración propia.

<sup>2</sup> Para el desarrollo de la técnica del análisis conjunto aplicado a los resultados de la encuesta, se ha contado con el asesoramiento y la colaboración de Vicente Manzano. Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación. Doctor en Psicología. Diplomado en estudios avanzados en Economía. Diplomado en estudios avanzados en Psicopedagogía. Profesor titular del área de Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Adscrito al Departamento de Psicología Experimental de la Universidad de Sevilla.

El análisis de los datos obtenidos mediante esta técnica comienza mostrando la importancia de cada una de las 8 tarjetas utilizadas en el estudio, realizando descripciones individuales de éstas.

Para medir la importancia se puede extraer el número de ocasiones en que ha sido escogida una determinada tarjeta en primer lugar, o bien utilizar un índice ad hoc que pondera el lugar y la frecuencia<sup>3</sup>.

**Tabla 2. Ordenación de las tarjetas o fichas.**

ÓRDENES									
FICHA	1	2	3	4	5	6	7	8	VALOR
2	195	140	84	107	69	99	68	35	63,01
1	109	190	141	112	68	87	56	38	62,44
4	97	123	99	141	92	104	82	62	54,41
7	116	71	152	70	109	90	88	102	51,35
6	97	109	125	77	75	66	124	134	49,26
8	68	63	63	77	243	78	73	128	43,43
3	70	43	54	152	80	155	144	101	41,48
5	47	60	81	63	63	120	164	199	34,63

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

Las fichas con sus valores respectivos son:

<sup>3</sup> Este índice muestra la suma ponderada de las posiciones en que ha sido escogida una ficha. La ponderación es inversa a la posición, de tal manera que cuando es escogida en primer lugar su peso es 8; siendo 1 cuando es escogida en último lugar. Tras realizar una depuración de los errores en alguno de los registros, se contabilizan 799 casos válidos. De esta manera sería imposible obtener una puntuación superior a  $799 \cdot 8 = 6392$ , mientras que el límite inferior para el índice será  $799 \cdot 1 = 799$ . Con ambos extremos se realiza una transformación lineal que acota el resultado en  $(0-100) = ((V1 \cdot 8) + (V2 \cdot 7) + (V3 \cdot 6) + (V4 \cdot 5) + (V5 \cdot 4) + (V6 \cdot 3) + (V7 \cdot 2) + (V8 \cdot 1)) - 799 / (6392 - 799) \cdot 100$ .

**Tabla 3. Fichas o tarjetas utilizadas en el análisis conjunto.**

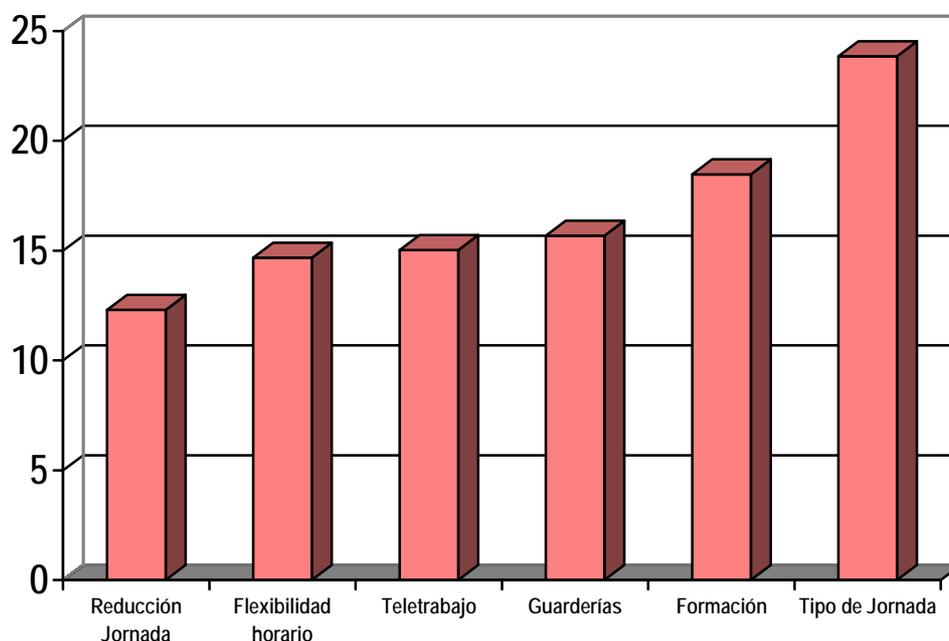
<b>Ficha 1. Primera elección: 109. Valor Ponderado: 62,44 (2)</b>		<b>Ficha 5. Primera elección: 47. Valor Ponderado: 34,63 (8)</b>	
Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Continua	Jornada Partida	
Reducción Jornada	Formación		
<b>Ficha 2. Primera elección: 195. Valor Ponderado: 63,01 (1)</b>		<b>Ficha 6. Primera elección: 97. Valor Ponderado: 49,26 (5)</b>	
Jornada Continua	Formación	Jornada Continua	Reducción Jornada
Teletrabajo		Teletrabajo	Guarderías
<b>Ficha 3. Primera elección: 70. Valor Ponderado: 41,48 (7)</b>		<b>Ficha 7. Primera elección: 116. Valor Ponderado: 51,35 (4)</b>	
Jornada Partida	Reducción Jornada	Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Partida
Guarderías	Formación	Teletrabajo	Guarderías Formación
<b>Ficha 4. Primera elección: 97. Valor Ponderado: 54,41 (3)</b>		<b>Ficha 8. Primera elección: 68. Valor Ponderado: 43,43 (6)</b>	
Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Continua	Flexibilidad horario entrada/salida	Jornada Partida
Guarderías		Reducción Jornada	Teletrabajo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

La importancia que se otorga a cada atributo, de los 799 casos válidos en su respuesta a la ordenación de las tarjetas, viene delimitada en la siguiente representación gráfica donde se observa que las variables se han utilizado con una importancia más o menos homogénea, exceptuando los casos del tipo de jornada y la formación. El criterio preferido para organizar las tarjetas ha sido el tipo de jornada, con una importancia global de 23,85 puntos, seguido de la variable facilidad horaria para asistir a cursos de formación con 18,47 puntos. En orden, le siguen la existencia o ayudas a guarderías, la posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo), la flexibilidad de horario de entrada y salida y por último, la reducción de jornada con reducción salarial.

Si lo que se tiene en cuenta son los valores o signos de las utilidades, se podría afirmar, en base a los resultados, que las características ideales que para un trabajador tendría la empresa, según el orden de importancia, sería aquella que ofreciera trabajar en horario de jornada continua, que facilitara la asistencia a cursos de formación y que posibilitara la opción de trabajar desde el hogar.

**Gráfico 1. Importancia que los trabajadores encuestados otorgan a cada característica de las empresas.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

Para conocer si se mantiene esta misma preferencia de variables con otras submuestras de la población encuestada, se repetiría este mismo análisis. Así, se observa si el perfil varía según aspectos como el sector de actividad en el que está empleada la persona encuestada, el tamaño de la empresa, el sexo, la edad, o la existencia o no de responsabilidades familiares.

Según el **sector de actividad** en el que están empleados los encuestados, vuelve a ser la jornada continua la variable seleccionada en primer lugar, en la mayoría de las actividades. Aún así, es en la hostelería y en la industria donde más se valoraría dicha jornada debido a que estos sectores, por las características de su actividad productiva, se suele trabajar bien a jornada partida, o bien mediante un sistema de turnos.

Por el contrario, en el sector relacionado con la educación, se da prioridad a otras cuestiones como la formación o la existencia de guarderías, ya que la actividad educativa por lo general se realiza principalmente en jornada continua de mañana.

En la construcción resaltaría la importancia que los trabajadores conceden a la posibilidad de asistir a cursos de formación; en las actividades relacionadas con la sanidad y los servicios sociales se valoraría, por encima del resto de sectores, el hecho de poder trabajar desde casa (teletrabajo) cuando la actividad así lo permita.

**Tabla 4. Distribución de la importancia concedida a cada variable según el sector de actividad.**

SECTORES DE ACTIVIDAD						
	Industrial	Construcción	Comercio	Educación	Hostelería	Sanidad y Serv. Sociales
<b>Flexibilidad horario entrada/salida</b>	7,92	16,09	19,53	4,16	16,82	1,71
<b>Jornada de trabajo</b>	48,68	34,61	38,37	11,45	50,27	45,29
<b>Reducción de jornada con reducción salarial</b>	8,30	3,82	5,77	9,37	0,97	6,83
<b>Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)</b>	10,56	6,03	11,55	21,87	10,57	24,78
<b>Existencia de guarderías o ayudas econ. a guarderías o centros de mayores</b>	16,22	6,23	3,30	26,04	7,01	20,51
<b>Facilidad horaria para asistir a cursos de formación</b>	8,30	33,19	21,45	27,08	14,34	0,85

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

El **tamaño de la empresa** parece ser, a priori, otro de los factores que pueden influir en el hecho de que los trabajadores elijan unas variables u otras relacionadas con la conciliación. Las empresas de mayor tamaño podrían caracterizarse por tener una mayor facilidad en la implantación de medidas favorecedoras de la conciliación. Los costes y la falta de recursos y equipamientos suelen ser las principales razones que las pequeñas empresas alegan ante la imposibilidad de llevar a cabo un número mayor de medidas relacionadas con la conciliación, más allá de las reconocidas por la ley.

Ante esto, se observa que, aún siendo la jornada continua la variable elegida en primer lugar independientemente del tamaño de la empresa, es en las de menor tamaño donde

se valora más dicho atributo. Asimismo, es en las pequeñas y en las microempresas donde menor valor tiene la opción de la reducción de jornada, al llevar implícito una reducción proporcional del salario.

Por otra parte, la variable formación muestra la misma importancia en todos los tipos de empresa, situándose en segundo lugar tras la jornada continua. Respecto a la existencia de guarderías o ayudas económicas, dicho atributo se valoraría más cuanto menor es el tamaño de la empresa, debido, tal y como se afirmó anteriormente, a las dificultades de implantación de este tipo de medidas por parte de las micro y pequeñas empresas.

Por último, se observa que se da una mayor prioridad al atributo teletrabajo cuanto mayor es el tamaño de la empresa. Hoy en día, la opción de trabajar desde casa es una medida que se adopta sobre todo por las grandes empresas, las cuales tienen mayores posibilidades en cuanto a tecnologías de la información y de la comunicación se refiere. El hecho de equipar a los trabajadores con la tecnología necesaria para que desempeñen su trabajo desde casa (portátil, ADSL, teléfono móvil, etc.) parece ser más factible de llevar a cabo en unos sectores de actividad que en otros y en empresas de gran tamaño más que en pequeñas.

**Tabla 5. Distribución de la importancia concedida a cada variable según el tamaño de empresa.**

TAMAÑO DE EMPRESA				
	Grandes	Medianas	Pequeñas	Micro
<b>Flexibilidad horario entrada/salida</b>	21,56	17,13	13,97	16,02
<b>Jornada de trabajo</b>	30,72	39,78	40,22	45,10
<b>Reducción de jornada con reducción salarial</b>	4,69	10,52	0,43	4,45
<b>Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)</b>	16,3	8,20	9,95	3,95
<b>Existencia de guarderías o ayudas econ. a guarderías o centros de mayores</b>	2,57	0,00	10,12	5,24
<b>Facilidad horaria para asistir a cursos de formación</b>	24,13	24,35	25,30	25,22

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

El hecho de **ser hombre o mujer** provoca, igualmente, diferencias en la elección de unos criterios u otros a la hora de trabajar en una empresa determinada. Así, según ofrecen los datos, parece que son los hombres los que muestran una mayor inclinación tanto por la jornada continua como por la facilidad para asistir a cursos de formación. La mujer, por su parte, aún concediendo una elevada importancia a la jornada continua,

parece estar más identificada que los hombres con variables del tipo guarderías o teletrabajo.

Además, mientras que a la flexibilidad en el horario de entrada y salida tanto hombres como mujeres le otorgan una importancia similar, situándola en la tercera posición, los hombres parecen estar más dispuestos que las mujeres a renunciar a parte de su salario a cambio de disponer de una reducción en su jornada laboral. Este hecho podría justificarse, según los datos que se desprenden de la encuesta, ya que los hombres afirman, en una proporción superior a las mujeres, que “el pasar un número elevado de horas en el trabajo” es uno de los principales problemas que se tienen en la esfera laboral.

**Tabla 6. Distribución de la importancia concedida a cada variable según el sexo.**

<b>SEXO</b>		
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Flexibilidad horario entrada/salida</b>	16,59	16,70
<b>Jornada de trabajo</b>	40,91	36,60
<b>Reducción de jornada con reducción salarial</b>	7,16	2,33
<b>Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)</b>	6,60	11,59
<b>Existencia de guarderías o ayudas econ. a guarderías o centros de mayores</b>	1,64	10,27
<b>Facilidad horaria para asistir a cursos de formación</b>	27,08	22,50

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

No parecen existir muchas diferencias en la elección de las preferencias de empresas por parte de los encuestados en base a la **edad**. Aún así, el hecho de tener más de 30 años parece corresponderse con asumir más responsabilidades familiares. De esta manera, la jornada continua, aún situándose en primer lugar en ambos grupos, el porcentaje es mayor para los mayores de 30. Esta idea también se comprueba al ser el grupo de mayores de 30 el que mayor importancia concede a la existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o a centros de mayores.

En el atributo de la facilidad horaria para asistir a cursos de formación parece no influir la edad del trabajador.

**Tabla 7. Distribución de la importancia concedida a cada variable según la edad.**

EDAD		
	Menores de 29	Mayores de 30
<b>Flexibilidad horario entrada/salida</b>	18,23	15,95
<b>Jornada de trabajo</b>	35,36	41,96
<b>Reducción de jornada con reducción salarial</b>	9,08	1,52
<b>Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)</b>	10,51	8,95
<b>Existencia de guarderías o ayudas econ. a guarderías o centros de mayores</b>	2,53	6,62
<b>Facilidad horaria para asistir a cursos de formación</b>	24,27	24,98

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

El hecho de poseer **responsabilidades familiares** es, por tanto, una de las variables más influyentes en la elección de una empresa u otra. Así, y según se observa en la tabla siguiente, aquéllos que no tienen responsabilidades familiares, en general, conceden la misma importancia a la jornada continua que aquéllos que sí las tienen. No obstante, existe una diferencia más abultada cuando se refiere al atributo formación. Ambos grupos eligen dicha variable en segundo lugar tras la jornada continua, pero es en el grupo de los que no tienen responsabilidades familiares donde se ha elegido con una mayor proporción.

Por el contrario, las guarderías y la opción del teletrabajo presentan una importancia mayor cuanto más responsabilidades familiares se poseen.

Además, cabría resaltar el dato de la reducción de jornada, ya que al igual que ocurría en los grupos de edad, son los más jóvenes y, en este caso, los que no poseen responsabilidades familiares, los que parecen situar a dicha variable en una posición más elevada.

Aunque las medidas existentes para limitar la duración de la jornada están destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, el hecho de suponer una restricción importante del salario, puede provocar que aquellos que posean responsabilidades familiares acudan a utilizar este instrumento como último recurso debido a las mayores necesidades económicas y a la dependencia salarial.

Atendiendo a la existencia o no de responsabilidades familiares según sexo, la diferencia más acusada se encuentra en las preferencias de las mujeres con dependientes

a cargo. En este y en todos los demás casos, la jornada continua sigue siendo el atributo elegido en primer lugar. No obstante, mientras el segundo atributo es la formación en todos los supuestos, en el caso de las mujeres con responsabilidades familiares, éste presentaría una importancia menor hasta situarse tras variables como la flexibilidad en los horarios de entrada y salida o la opción del teletrabajo.

**Tabla 8. Distribución de la importancia concedida a cada variable según las responsabilidades familiares.**

<b>RESPONSABILIDADES FAMILIARES</b>						
	<b>Sin RF</b>	<b>Con RF</b>	<b>Hombre sin RF</b>	<b>Mujer sin RF</b>	<b>Hombre con RF</b>	<b>Mujer con RF</b>
<b>Flexibilidad horario entrada/salida</b>	16,83	16,34	17,39	14,69	12,19	19,42
<b>Jornada de trabajo</b>	39,22	38,96	38,83	35,40	40,03	34,78
<b>Reducción de jornada con reducción salarial</b>	7,57	1,29	8,96	5,82	3,73	6,47
<b>Posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo)</b>	6,28	15,58	1,52	8,92	13,48	16,56
<b>Existencia de guarderías o ayudas económicas a guarderías o centros de mayores</b>	3,08	8,32	7,53	10,10	6,74	9,33
<b>Facilidad horaria para asistir a cursos de formación</b>	26,99	19,48	25,74	25,04	23,81	13,40

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida personal y laboral dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

### **3. Conclusiones**

Los efectos de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sobre el mercado de trabajo en Andalucía pueden ser vistas desde varias ópticas. En el estudio completo se obtuvo que cuando son los propios trabajadores o trabajadoras o sus parejas quienes se ocupan de las tareas domésticas y de cuidado de dependientes, es mucho más frecuente que lo hagan las mujeres. A su vez, también se ha detectado una división sexual del trabajo doméstico, de modo que los hombres se ocupan mayormente de las tareas administrativas y de reparaciones, mientras las mujeres se ocupan del resto. Además, parece que los hombres van entrando a asumir y compartir ciertas tareas domésticas, aunque principalmente las que se entienden más relacionadas con sus funciones habituales, pero aún les cuesta entrar en el ámbito de los cuidados, que continúan estando muy feminizados. Todo ello es importante tenerlo en consideración para enmarcar los resultados obtenidos a través de la Técnica del Análisis Conjunto.

Resumidamente, las preferencias detectadas a través de esta técnica indican que la mayoría de trabajadoras y trabajadores andaluces valoran especialmente la posibilidad

de tener jornada continua, seguido de la facilidad horaria para asistir a cursos de formación. No obstante, al hacer distinciones, según sexo, edad, situación familiar, etc. se encuentran algunas diferencias curiosas, de las que destacamos las relativas al sexo, que corroboran lo que se detectaba en la primera parte del análisis del que esta comunicación forma parte, en el que se pone de manifiesto la persistencia de la división sexual del trabajo, tanto fuera como dentro del hogar.

Va siendo hora de desechar la presunción acerca de que las dificultades de conciliación son un problema que sólo concierne a las mujeres. Los hombres, a través de la asunción de su corresponsabilidad, pueden favorecer el avance hacia una sociedad más igualitaria. Por otro lado, también será necesaria una mayor implicación empresarial, en el sentido de ir asumiendo en mayor medida las cuestiones que se van planteando en los planes de igualdad para las empresas. Por último, no se puede obviar la trascendencia de las medidas legislativas en cualquier pretensión de cambio social.

#### 4. Bibliografía

1. Belzunegui Eraso, A. (2001), *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Tesis Doctoral, Departamento de Sociología, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
2. Borrás, V., Moreno, S. y T. Torns (2007), “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”, en *Papers*, n. 83, pp. 83-96.
3. Cámaras (2002), *Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico*. Centro de Estudios Económicos Tomillo, 8 de mayo, [en línea: [www.camarajerez.es/fileadmin/Biblioteca/pdf/NuevosYacimientosdeEmpleo.pdf](http://www.camarajerez.es/fileadmin/Biblioteca/pdf/NuevosYacimientosdeEmpleo.pdf)]
4. Carrasco, C. et al. (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, IMU, Madrid.
5. Castellot, B. (1999), “La aplicación de la tecnología al teletrabajo”, en Casado, R. (coordinador) *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Como contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid. Páginas 101-104
6. Comisión Europea (1993), *Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 08-10 diciembre de 1993, [en línea: [www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html](http://www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html)]
7. Comisión Europea (1996), *Primer informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, Bruselas.
8. Comisión Europea (1998), *Segundo informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, Bruselas.
9. Comisión Europea (1999), *Status report on European Telework. New Methods of work*, Dirección general de la Sociedad de la Información, Bruselas.

10. Encuesta de Población Activa (2008), "Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma" [en línea: en [www.1.ine.es/jaxi.tabla.do](http://www.1.ine.es/jaxi.tabla.do).]
11. Encuesta de Población Activa (2008a), *Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Tablas anuales año 2007*, Instituto Nacional de Estadística (INE).
12. Encuesta de Población Activa (2008b), *Ocupados por tipo de jornada, sexo y Comunidad Autónoma. Tablas anuales año 2007*, Instituto Nacional de Estadística (INE).
13. Encuesta de Población Activa (2008c). *Población por grupos de edad y sexo. Activos. Activos mujer total, 1976-2001*. Instituto Nacional de Estadística (INE).
14. Ferrazzano, R. E. (2005), "Nuevos yacimiento de trabajo", en *Equipo federal del trabajo*, Sección Foro de Estudios Sociales, Ed. n. 5, 04/10/2005.
15. Gálvez, L. y Marceanro, O.D. (2008), "Conciliación: un reto para los hogares andaluces", en *Actualidad 26*, Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, JA.
16. Gustafsson, A., Herrmann, A. & Huber, F. (2000). *Conjoint measurement: Methods and applications*. Berlin: Springer.
17. Instituto de Desarrollo Regional (2004), *Estudio de la oferta y la demanda de trabajo a tiempo parcial en Andalucía*, Informe de investigación para el Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Sevilla.
18. Instituto de Desarrollo Regional (2008). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Hacia una guía de buenas prácticas*. Informe de investigación para el Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Sevilla.
19. Fundación Telefónica (2006). *La sociedad de la información en España 2006*. Madrid.
20. Instituto de Estadísticas de Andalucía (IEA) (2001), *Hogares y familias en Andalucía. Evolución y proyección hasta 2016*, Consejería de Economía y Hacienda, Sevilla.
21. Jiménez, A. (1999), "Teletrabajo y estrategias empresariales: la importancia de los recursos humanos", en Casado, R. (coordinador) *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Como contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid. Páginas 131-138.
22. Martín Palomo, M. T. (2008), "Las nuevas fronteras de la desigualdad: corresponsabilidad y socialización de los cuidados", en Primer encuentro europeo *Mujeres, Trabajo y Empleo. Nuestro presente, nuestro futuro*, Ayuntamiento de Sevilla- Delegación de la mujer, Sevilla.
23. Mígueles, F., Torns, T., Borrás, V., Moreno, S. y C. Recio (2008), "El tiempo de trabajo: ¿la última frontera?", en *Relaciones Laborales, formación y fiscalidad*.

*Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid, 6/2005, pp. 83-104.

24. Moreno, S. (2001), “El teletrabajo en España”, en *Expansión*, 23 de marzo.
25. Murillo, S. (1996), *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Siglo XXI, Madrid.
26. Nilles, J. M. (1993), *Micros and modems: telecommunicating with personal computers*. Reston Cop., Reston.
27. Ortiz Chaparro, F. (1995), *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era tecnológica*. McGraw-Hill, Madrid.
28. Ortiz Chaparro, F. (2007a), “El teletrabajo en España (1)”, en *Trabajo y empleo*, 10 de marzo de 2007, [en línea: [www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=5](http://www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=5)]
29. Ortiz Chaparro, F. (2007b), “El teletrabajo en España (2)”, en *Trabajo y empleo*, 16 de marzo de 2007, [en línea: [www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=6](http://www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=6)]
30. Parella Rubio, S. (2000), “El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad”, en *Papers*, n. 60, pp. 275-289.
31. Parella Rubio, S. (2008), *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género*, [en línea: <http://www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/SoniaParella.pdf>].
32. Pérez, C. (2001), *Técnicas Estadísticas con SPSS*, Prentice Hall.
33. Rodríguez-Piñero Royo, M. (coord.) (2000), “Aproximación al teletrabajo” en *Informe sobre negociación colectiva y sectores emergentes*, elaborado por encargo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, n. 33, [en línea: [www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica)]
34. SANTESMASES, M. (2005), *Dyane 3: diseño y análisis de encuestas en la investigación social y de mercados*, Madrid, Pirámide.
35. Torns, T., Borrás V. y P. Carrasquero (2004), “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?”, en *Sociología del Trabajo*, n. 50, Siglo XXI, Madrid.
36. Uriel, E. y Aldás, J. (2005), *Análisis multivariante aplicado*, Thomson.
37. Villar Mata, F. (1997), “La terciarización de la economía andaluza: cambios en la estructura del empleo en los servicios (1976-1996)”, en *Actas del I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI*, Jerez de la Frontera, 23-25 de abril

