

## PERCEPCIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN EL PERSONAL P.A.S. Y P.D.I. DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA: UNA APROXIMACIÓN A SU ANÁLISIS

Álvarez Orive, M<sup>a</sup> José  
P.A.S. Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación  
Universidad de Sevilla  
[mjaorive@us.es](mailto:mjaorive@us.es)

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

Myriam González Limón  
Departamento Análisis Económico y Economía Política  
Universidad de Sevilla  
[miryam@us.es](mailto:miryam@us.es)

### RESUMEN:

Nos encontramos en un contexto de crisis tanto económica como social, en el que se están cuestionando los valores aprendidos, donde las medidas legislativas y políticas tratan de promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. A tal efecto se está estableciendo como estrategia la regulación de medidas para la conciliación laboral, familiar y personal, encaminada a conseguir una nueva organización del sistema social y económico, donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Entendiendo que estas medidas podrían contribuir, por tanto, a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente y poder disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

Este tema adquiere mayor trascendencia y relevancia cuando es una institución como la Universidad quien pudiera mantener una situación de desigualdad entre hombres y mujeres perpetuando el modelo androcéntrico, el cual se observa en cómo perciben las mujeres del Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI) las medidas de conciliación en sus vidas personales, laborales y profesionales.

### PALABRAS CLAVE:

Conciliación, género.

### ABSTRACT:

We are in a context of economic and social crisis, which are questioning the learned values, where the legislative and policy measures seek to promote and encourage equality of opportunity and treatment between men and women. In order to achieve this goal, a strategy is establishing measures for the regulation of labor, family and personal reconciliation, aimed at achieving a new organization of social and economic system in which women and men can make compatible the different facets of their life: employment, family, leisure and personal time. Understanding that

these measures could contribute, therefore, to build a society based on the quality of life of people, prioritizing equal opportunities for women and men in order to develop in all spheres of life, and to advance professionally enjoy both family and personal time .

This issue becomes greater importance and relevance when an institution like the University could maintain a situation of inequality between men and women, perpetuating the androcentric model, which can be seen in how women in administrative and teaching staff perceive reconciliation measures in their personal, business and professional lives.

**KEYWORDS:**

Conciliation, gender.

## CALIDAD DE VIDA Y CONCILIACIÓN LABORAL

Este trabajo forma parte de un estudio más amplio que se está realizando actualmente en la Universidad de Sevilla, y que pretende dar respuesta, entre otras, a la siguiente cuestión: Las medidas de conciliación implementadas en la Universidad de Sevilla, ¿dan respuestas eficaces a los miembros de la Universidad de Sevilla?

En el estudio pretendemos la mayor participación posible de los miembros de la comunidad universitaria, para formular propuestas que se adecuen a las necesidades reales del personal, y para ello se están utilizando diversas técnicas para la recogida de datos, entre ellas se están difundiendo cuestionarios. Hasta el momento se cuenta con la participación de 422 personas que han respondido a la encuesta difundida, y dado que han respondido de los distintos sectores y categorías profesionales, podemos considerar que es una muestra representativa y que puede permitirnos una aproximación al análisis de la percepción de las medidas de Conciliación de los empleados públicos en la Universidad de Sevilla.

El término «calidad de vida en el trabajo» nace en los años 70 como posible solución a los problemas de absentismo y alienación laboral. Este término no sólo incluye la satisfacción con el trabajo, también recoge otros aspectos tales como autonomía, ambiente laboral, relaciones profesionales, promoción y formación. (Walton, 1973).

El concepto de *conciliación*, como sugieren Junter-Loiseau y Tobler (1999) se originó para indicar la acción de mediar entre opuestos y, cuando se aplica a la dinámica entre vida laboral y familiar, se refiere a la mediación entre ámbitos que, sin ser contrarios, no son ni equitativos ni democráticos. Desde aquí, las estrategias de conciliación serían moderadores del conflicto. En consecuencia, para poner en marcha una estrategia de conciliación no es necesario sufrir realmente el conflicto trabajo-familia, bastaría con vaticinar una situación de incompatibilidad o estar en una situación de incertidumbre (Garrido, L. y Gil, E. (eds.) (1993). El conflicto trabajo-familia es un foco de estrés, insatisfacción y rotación laboral, absentismo y perjudica al rendimiento (Goodstein, 1994).

Friedman Greenhaus (2000), en su trabajo *Cuando el trabajo y la familia son aliados: una teoría del trabajo y la familia*, encuentran tres recursos de la familia que contribuyen a la calidad de vida en el trabajo. Entre ellos se debe destacar la responsabilidad compartida del cuidado de los hijos, pues concierne a la conciliación como proyecto político. Además, favorece una mejor organización, aumenta la productividad y la autonomía, a sentirse más aceptado en el trabajo y genera mayores niveles de satisfacción. Ante estos resultados, los proyectos de calidad de vida en el trabajo deben incluir, como criterio básico para su implementación, el equilibrio entre las demandas familiares y laborales que son, a priori, incompatibles. La «conciliación» es una respuesta política a una situación de incompatibilidad entre dos esferas: laboral/profesional y familiar/privada. —Madoo y Niebrugge-Brantley, 2001.

Entre otros críticos, Maccines (2004), pone de relieve cómo las iniciativas de conciliación en los distintos países son el resultado de las políticas europeas de promoción del empleo, y no responden a una demanda social explícita de los ocupados. Desde los años ochenta se manifiesta en el área europea una preocupación creciente por cómo las trabajadoras podrán compatibilizar responsabilidades familiares y laborales. Estas preocupaciones en los años noventa se materializaron en la elaboración de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, vinculando el interés por la conciliación con la promoción del empleo

femenino , tipos de acciones o instrumentos de las políticas públicas: los permisos laborales (de maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad horaria, reducción de la jornada laboral por motivos familiares, etc.), los servicios (para el cuidado de niños o ancianos, especialmente) y las transferencias económicas a las familias.

Un tipo de políticas sociales que procuran la sincronización de los tiempos urbanos a los ritmos de vida de la ciudadanía de un territorio” (Montero, 2006: 1) y que buscan lograr una buena compaginación entre tiempo de trabajo –en el sentido más amplio de empleo retribuido y trabajo doméstico/familiar no remunerado– y tiempo de no trabajo.

Su implementación implica actuar mediante planes reguladores de la ciudad (“planes del tiempo de las ciudades”), coordinando los horarios de apertura y cierre de las actividades comerciales y de los servicios –tanto públicos como privados–, facilitando las opciones de transporte público, proporcionando mejores condiciones a los espacios de ocio urbano e interviniendo en la organización del funcionamiento de las actividades de las instituciones educativas (calendario lectivo, plazas en los comedores escolares, etc.).

En el ámbito universitario, resaltar los estudios realizados por Asián Chaves, Rosario (2011), quien concluyó que si bien los avances en las medidas de conciliación por parte de la Universidad de Sevilla, según las percepciones de su Personal de Administración y Servicios, han sido importantes y muy favorables en muchos términos, aún persiste la necesidad de seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de estas personas trabajadoras para que hombres y mujeres estén igualmente presentes en sus trabajos y en las mismas condiciones, siendo el fin último la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas sin menoscabo de la productividad y la eficiencia de la propia Universidad y sus servicios. También comentar el trabajo de Vázquez Cueto, M<sup>a</sup> José (2011), cuyo objetivo era conocer la situación laboral-profesional, las cargas familiares y la percepción personal sobre la conciliación de ambos aspectos del personal docente e investigador dentro de sus Departamentos y Centros de trabajo, y quien concluyó que, a pesar de lo que se puede pensar de antemano, el sexo de la persona encuestada no influye demasiado en su opinión.

## **MARCO LEGISLATIVO**

La necesidad de conciliación del trabajo, la familia y la vida personal ha sido planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social, económica y laboral. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La conciliación es un asunto clave en la actualidad que afecta al conjunto de la sociedad: a hombres y mujeres; población activa y dependiente, empresas, trabajadores y poderes públicos. Las medidas a adoptar deben abordarse desde varios ámbitos: medidas legislativas, acciones formativas dirigidas a desarrollar actitudes y aptitudes que fomenten una cultura de corresponsabilidad, la progresiva introducción de fórmulas de conciliación en las empresas, y mediante la promoción de servicios de conciliación: atención a las personas dependientes, servicios de guarderías no sólo de horarios laborales, servicios de transporte y comedores escolares, servicios de asistencia domiciliaria a personas mayores, enfermas o discapacitadas.

Las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo son la conciliación laboral, familiar y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

## NORMATIVA

**Cuadro 1. Resumen de la normativa relativa a Conciliación**

Marco Europeo	Legislación Nacional	Marco Autonómico	Normativa Universidades Andaluzas	Normativa Universidad de Sevilla
Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores	En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define a partir de dos leyes	Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía	Acuerdo de fecha 10 de Noviembre se 2006, Sobre Medidas De Conciliación De La Vida Personal, Familiar Y Laboral se las Universidades Públicas de Andalucía	Acuerdo 5/CU 22-10-07 de aprobación del Proyecto de adaptación del Estatuto de la Universidad de Sevilla a la Ley Orgánica 4/2007
"Comunicación sobre políticas familiares" publicada por la Comisión Europea en agosto de 1989 y recogida en las conclusiones del Consejo de Ministros encargados de la familia de 29 de septiembre de 1989	Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	Concretamente en su Capítulo II, se habla de forma específica sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos a los trabajadores y trabajadoras para contribuir a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares	Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Cód. 7101415)	Decreto 16/2008, de 29 de enero, por el que se aprueba la modificación del Estatuto de la Universidad de Sevilla, aprobada por Decreto 324/2003, de 25 de enero
Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas. DO L 123 de 8/5/1992, pp. 16-18.)	Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria	El Capítulo III está dedicado a la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y recoge el derecho y deber de mujeres y hombres en Andalucía a "compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia		Plan Estratégico de la Universidad de Sevilla aprobado en Consejo de Gobierno de 17 de junio de 2008
En 1994, el Parlamento Europeo aprobó su primera Resolución sobre la protección de las familias y unidades familiares al final del Año Internacional de la Familia (DO C 18 de 23.1.1995.)	Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres			I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla de 16 de junio de 2009
Directiva del Consejo sobre el permiso parental y los permisos por motivos familiares en 1996 (Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. DO L 145 de 19.6.1996, pp. 4-9.)	"Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio". Título IV. Capítulo II. Artículo 44.1			

(Directiva de diciembre de 1997) y el acuerdo sobre los contratos por tiempo definido de marzo de 1999, que fue objeto de una Directiva tres meses después. El 16 de julio de 2002 se firmó un nuevo acuerdo europeo sobre el teletrabajo.	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. B.O.E. nº 89 de 13/04/2007			
En enero de 1999, el Parlamento Europeo aprobó su segunda Resolución sobre la protección de la familia y del niño (PE 228.457)				
Por último, la conciliación de la actividad profesional y la vida familiar está de plena actualidad, en especial porque 2005 fue designado Año Internacional de la Familia.				

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión documental.

## EL MAISTREAMING DE GÉNERO

El mainstreaming de género se define como la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Una planificación realizada de esta manera elabora sus políticas, planes y proyectos ajustándose a la realidad y tomando en cuenta a la gente, por lo que éstos pueden tener mayores posibilidades de éxito, mayor impacto social, económico y político. Así, también tienen mayores posibilidades de contribuir a democratizar la sociedad y la vida doméstica para que entre hombres y mujeres se establezcan relaciones más igualitarias de poder.

Incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas como eje transversal<sup>1</sup> no resulta sencillo. De aquí la necesidad de elaborar conocimientos teóricos e instrumentos técnicos que faciliten, por un lado, la comprensión de las desigualdades de género y, por otro, evidencien la necesidad de incorporar esta nueva visión en las políticas públicas, de manera que éstas también respondan a la realidad y las necesidades de las mujeres.

Además, es necesario que las políticas públicas contribuyan a desarticular las desigualdades y a democratizar tanto la vida pública como la vida doméstica.

## MEDIDAS IMPLEMENTADAS EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

La Universidad de Sevilla a través del Servicio de Asistencia a la Comunidad Universitaria (SACU), unidad responsable de emprender las acciones para alcanzar los objetivos que

<sup>1</sup> Transversalidad: Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

establece la organización en su Plan Estratégico, ha implementado una serie de medidas de conciliación para su personal. En el cuadro siguiente se detalla extracto de éstas:

**Cuadro 2. Síntesis de las acciones emprendidas desde el SACU**

<b>Proyecto Búho</b>	Los hijos de los miembros de la comunidad universitaria participan en un campus de verano durante el horario laboral de sus padres: La Universidad de Sevilla, ejemplo de buenas prácticas en medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
<b>Campus Deportivo Sadus</b>	Con objeto de conciliar la vida familiar, la Universidad de Sevilla ofrece a sus usuarios el servicio de Ludoteca. Una amplia superficie de más de 150 m <sup>2</sup> de interior y 300 m <sup>2</sup> de exterior, con zonas destinadas al descanso, juegos, talleres o espacios audiovisuales para los más pequeños de la casa. Las instalaciones se completan con un baño, adaptado a las necesidades de los pequeños, cocina y recepción.
<b>Bolsa Universitaria de Canguros</b>	Formada por estudiantes jóvenes en su mayoría. Un programa gestionado por la Asesoría Pedagógica del SACU cuyo objetivo es favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Intentamos dar respuesta a las necesidades planteadas (atención de niños, hijos durante periodos cortos de ausencia del padre, madre o ambos).
<b>Escuela de Invierno-Proyecto Búho</b>	Un programa lúdico-educativo destinado a los hijos de los miembros de la comunidad universitaria en horario de tarde y que se desarrolla en la Residencia Universitaria Ramón Carande.
<b>Centros Infantiles</b>	Centros Infantiles propios de la Universidad de Sevilla y los Centros Infantiles concertados con esta Universidad.
<b>Ludoteca</b>	La Universidad de Sevilla ofrece a la Comunidad Universitaria el servicio de Ludoteca. Un espacio donde se favorece el desarrollo y el aprendizaje de los niños, ofreciendo no sólo el material y espacio adecuado, sino la orientación, ayuda y compañía que los niños requieren, siempre con la guía de personal cualificado.
<b>Dependencia</b>	La Unidad de Trabajo Social del SACU, pone a disposición de la Comunidad Universitaria el Programa de Atención a la Dependencia orientado a favorecer la calidad de vida de estas personas, a la vez que facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus miembros (Respiro Familiar).
<b>Servicios Comidas a Domicilio</b>	El Programa de atención a la Dependencia, pone a disposición del PDI y del PAS, (incluyendo a sus familiares en situación de dependencia) el Servicio de Comidas a Domicilio a través de un convenio con la empresa Mediterránea de Gisos S.L. Se ofrecen comidas tradicionales y menús adaptados a todo tipo de dietas: celíacos, hipertensos, diabéticos, vegetarianos, platos sin colesterol, sin sal, sin lactosa, etc.
<b>El Banco del Tiempo</b>	El Banco de Tiempo es una red solidaria de ayuda mutua, que fomenta de manera comunitaria servicios de cooperación, favoreciendo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas beneficiarias. En el Banco de Tiempo se intercambian servicios y actividades de formación y ocio. La moneda de cambio es siempre el tiempo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión documental portal Web Universidad de Sevilla

## PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

Dado que pretendemos la mayor participación posible de los empleados públicos en el estudio más amplio que estamos realizando, se están distribuyendo encuestas a través de buzón web a todo el personal PDI y PAS, pero con las consiguientes limitaciones de envíos masivos y filtros por spam, se han producido incidencias en la recepción que estamos tratando de subsanar. No obstante hasta el momento se cuenta con la participación de 422 personas que han respondido a la encuesta difundida para analizar si las medidas de Conciliación implementadas en la Universidad de Sevilla dan respuesta a las necesidades reales de su personal. Consideramos que se trata de una muestra representativa por su carácter diverso por razón del sector, categoría, sexo y edad de las personas que han respondido a la encuesta, y que puede darnos datos suficientes para una aproximación al análisis que pretendemos presentar en este Foro.

### Hipótesis de Investigación

En la presente investigación se han planteado como hipótesis, que tratarán de demostrarse a lo largo del trabajo, las siguientes:

H1 Los empleados públicos de la Universidad de Sevilla consideran que las que medidas de conciliación implementadas no son suficientes en la práctica cotidiana.



H2 La percepción respecto a la conciliación es diferente según el sexo y la edad del empleado público.

### **Objetivos**

Evaluar la incidencia de las medidas de conciliación en las mujeres y hombres de la Universidad de Sevilla.

### **Muestra y Población**

**Ámbito:** Organizacional. Universidad de Sevilla

**Universo:** Los datos que se exponen en cuanto al número de PDI y PAS, están obtenidos de los efectivos en nómina de diciembre de 2011, según Anuario Estadístico 2012-2013: -P.A.S. 2.486 y PDI: 4.296.

Una vez diseñados los ítem imprescindibles para intentar conocer la percepción de las personas investigadas, se ha elaborado la encuesta a través de la plataforma OPINA. A partir de los datos obtenidos, se han planteado diversos tipos de análisis, descriptivos, exploratorios y de contrastes de hipótesis para analizar la relación o independencia entre algunas de las variables analizadas, por ejemplo, si los problemas de conciliación son o no independientes del sexo y/o edad. Para ello, se han utilizado diferentes técnicas, dependiendo de los casos, como los contrastes de independencia a través de la prueba Chi-cuadrado, para analizar si en el caso de que se detecten diferencias, podríamos hablar de diferencias estadísticamente significativas.

### **Técnica de recogida de datos**

En este trabajo se ha utilizado metodología cuantitativa basada en el diseño de una encuesta como técnica e instrumento de recogida de datos y análisis, para evaluar la incidencia de las medidas de conciliación en los empleados públicos de la Universidad de Sevilla.

### **Instrumento**

Como esta investigación forma parte de un estudio más amplio, a continuación se describen los bloques que, formando parte del cuestionario general, analizamos en este trabajo.

Datos sociodemográficos de los sujetos (sexo y edad)

<b>V1 Sexo</b> (hombre=1, mujer=2)
<b>V2: Edad</b> (menor de 30 años=1, de 30 a 40 años=2, de 40 a 50 años=3, más de 50 años=4)
<b>V10: Sexo/Edad</b> (hombre menor de 30 años=1, hombre de 30 a 40 años=2, hombre de 40 a 50 años=3, hombre más de 50 años=4, mujer menor de 30 años=5, mujer de 30 a 40 años=6, mujer de 40 a 50 años=7, mujer más de 50 años=8)

**Índice de Conciliación:** se ha aplicado una adaptación de la “Escala de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal” (Fraguela, Lorenzo y Varela, 2011). Consta de 7 ítems, sobre los que se expresa el grado de acuerdo en una escala tipo Likert de 5 puntos. Los valores oscilan entre 1 (nada de acuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo).

### **Factor 1: Conciliación general**

**V3 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia** (Nada de Acuerdo=1, Poco de Acuerdo=2, Moderadamente de Acuerdo=3, Muy de Acuerdo=4, Totalmente de Acuerdo=5).

**V4 Tengo tiempo suficiente para mí mismo** (Nada de Acuerdo=1, Poco de Acuerdo=2,



Moderadamente de Acuerdo=3, Muy de Acuerdo=4, Totalmente de Acuerdo=5).
<b>V5 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria</b> (Nada de Acuerdo=1, Poco de Acuerdo=2, Moderadamente de Acuerdo=3, Muy de Acuerdo=4, Totalmente de Acuerdo=5).
<b>Factor 2: Dificultades y limitaciones de conciliación</b>
<b>V6 Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre</b> (Nada de Acuerdo=1, Poco de Acuerdo=2, Moderadamente de Acuerdo=3, Muy de Acuerdo=4, Totalmente de Acuerdo=5).
<b>V7 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia</b> (Nada de Acuerdo=1, Poco de Acuerdo=2, Moderadamente de Acuerdo=3, Muy de Acuerdo=4, Totalmente de Acuerdo=5).
<b>V8 Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo</b> (Nada de Acuerdo=1, Poco de Acuerdo=2, Moderadamente de Acuerdo=3, Muy de Acuerdo=4, Totalmente de Acuerdo=5).
<b>V9 El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo</b> (Nada de Acuerdo=1, Poco de Acuerdo=2, Moderadamente de Acuerdo=3, Muy de Acuerdo=4, Totalmente de Acuerdo=5).

### Tipo de variables

La variable V1 es una variable categórica (nominal), las variables (V2, V3, V4, V5, V6, V7, V8, V9 son continuas (ordinales), al igual que la variable V10 creada a posteriori (Sexo-Edad) para analizar la posible relación entre variables cuantitativas y la combinación Sexo y Edad.

### Tipos de datos.

Tanto documentales como estadísticos disponibles en la Página Web de la Universidad. Respecto a los documentales, la Normativa de aplicación en materia de conciliación en la Universidad de Sevilla. En cuanto a los estadísticos: Anuario Estadístico 2012, así como los que se obtengan de elaboración propia a través del cuestionario diseñado.

## **PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS**

- 1) Diseño del Instrumento.
- 2) Operacionalidad de variables, Codificación de las categorías: variables, indicadores, categorías y tipo de variables.
- 3) Las respuestas obtenidas a través de la Aplicación Opina se han codificado con valores 1,2,3,... en función de las posibles respuestas. Respecto a los indicadores de Conciliación y Dificultades y Limitaciones de Conciliación, al ser preguntas diseñadas como gradientes, se han generado tantas variables como posibles respuestas, por lo que después de codificarlas del 1 al 5, hemos realizado un sumatorio para obtener la respuesta para cada uno de los entrevistados en cada uno de los ítems y factores.
- 4) Tabulación: ingreso de datos en base de datos. Se ha procedido a exportar los resultados obtenidos en la plataforma Opina a formato excell, para luego importarlos desde el paquete estadístico SPSS.
  - a. Análisis rápido Univariado: Descriptivo: cualitativas (frecuencias, porcentajes) y cuantitativas (media, mediana, moda y desviación estándar).

Como se trata de un estudio transversal porque analizamos a dos grupos en un mismo momento, la variable fija es un grupo y la aleatoria es una variable numérica por lo que procede:

- 5) Establecemos valor de alfa (nivel de significación)= 0,05
- 6) Elección de la prueba estadística: es requisito previo Prueba de normalidad y la igualdad de varianzas (corroborar que las variables numéricas aleatorias se comportan normalmente).
- 7) Análisis de las Diferencias entre variables Nominales y Cualitativas: hemos tenido que realizar un contraste no paramétrico (U de Mann Whitney) porque la prueba de normalidad ha sido negativa, al obtener un valor de alfa inferior al 0,05 o 5%)

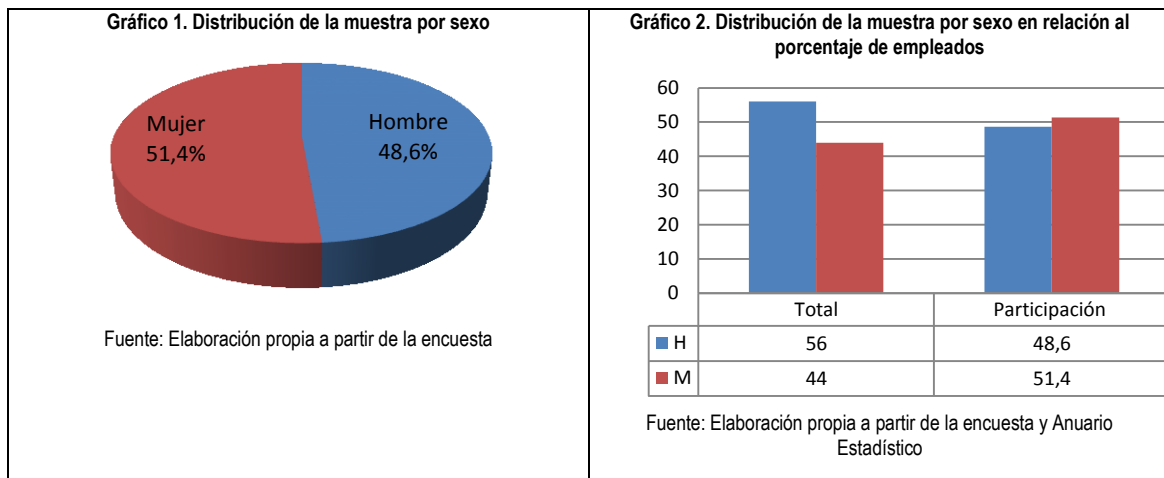
## TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS EMPLEADAS

### Análisis Exploratorio (descriptivo)

Mediante este procedimiento estadístico tratamos de conocer los índices de participación de la población encuestada desagregada por sexo y edad, así como la percepción de los encuestados/as respecto a los indicadores de Conciliación.

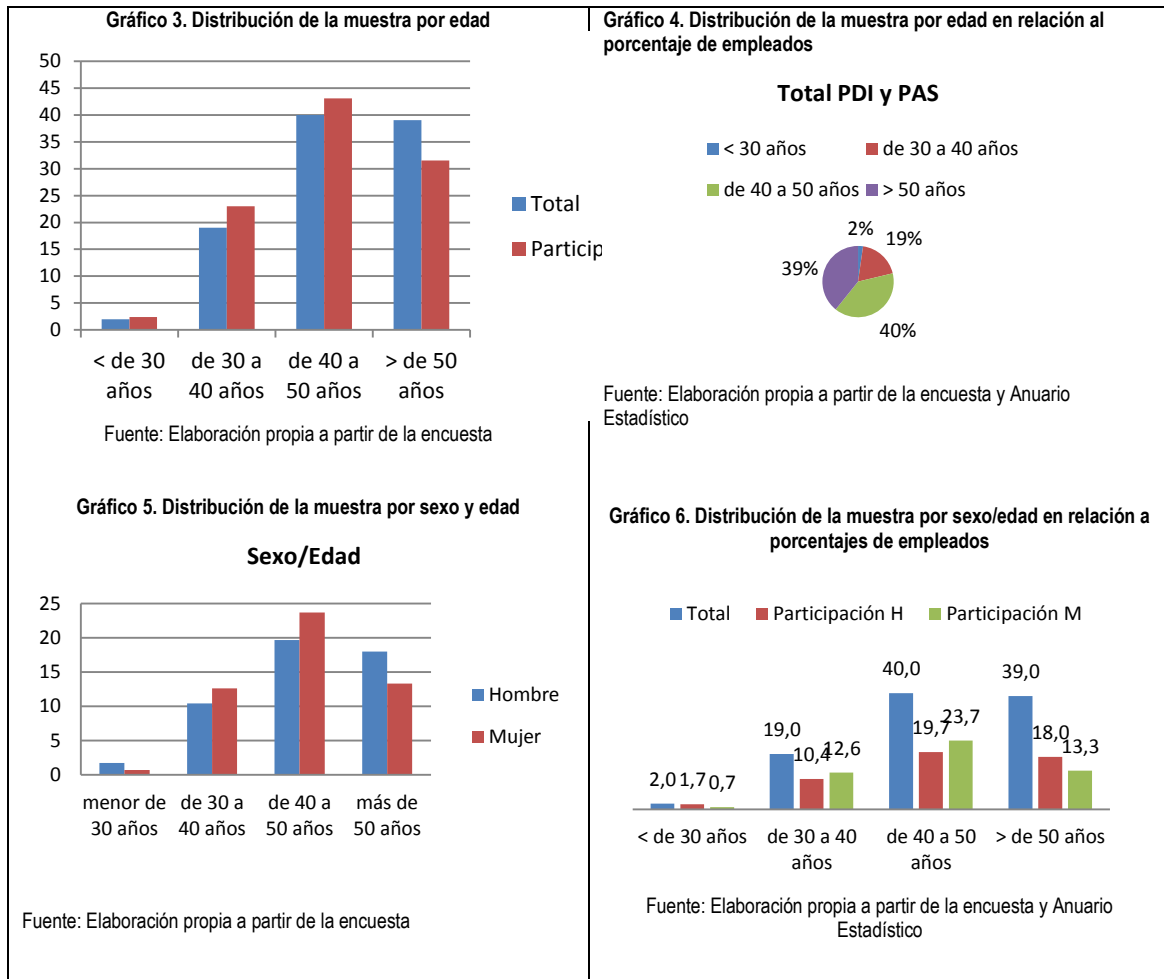
#### **V1 Sexo** (hombre=1, mujer=2)

De 422 entrevistados, han respondido 205 hombres y 217 mujeres, lo que representa un 48,6% y 51,4% respectivamente. Si comparamos el índice de participación de la mujeres respecto al porcentaje que representan en el total del personal de la Universidad, observamos que es mayor que el de los hombres, porque son un 44% del total de personal de la Universidad, frente a los hombres que representan el 56% según Anuario Estadístico 2012<sup>2</sup>, lo que supone un mayor grado de interés de las mujeres ya que la encuesta se ha dirigido a todas las personas y han tenido la oportunidad de responder voluntariamente (en el cuestionario las preguntas no han sido obligatorias).



#### **V2: Edad** (menor de 30 años=1, de 30 a 40 años=2, de 40 a 50 años=3, más de 50 años=4)

<sup>2</sup> Hemos tenido que consultar el Anuario Estadístico de 2011/12 porque el correspondiente al curso 2012/13 no está disponible.



En cuanto a la variable edad, las personas que han participado están comprendidas en los siguientes intervalos, un 43,1% de 40 a 50 años, un 31,5% de más de 50 años, un 23% de 30 a 40 años, siendo el grupo menor el de menores de 30 años con un 2,4%. Si comparamos estos índices con los porcentajes que representa estos grupos respecto al total de empleados públicos, podemos considerar que la muestra no sólo es representativa porque supera los porcentajes del total que representan, a excepción del grupo de mayores de 50 años; sino que indica un gran grado de interés en la materia de Conciliación. Las personas de 30 a 40 y las de 40 a 50, que suman el 66,1%, son las que por razón del cuidado de hijos y/o personas dependientes pudieran tener más problemas para Conciliar.

Para intentar dar respuesta a la 2ª Hipótesis hemos creado la variable **V10 Sexo/Edad** que fusiona los datos referidos a hombres y mujeres de la **V1 Sexo** (según tramo de edad definido en **V2 Edad**).

**10: Sexo/Edad:** (hombre menor de 30 años=1, hombre de 30 a 40 años=2, hombre de 40 a 50 años=3, hombre más de 50 años=4, mujer menor de 30 años=5, mujer de 30 a 40 años=6, mujer de 40 a 50 años=7, mujer más de 50 años=8).

La mayor participación según sexo y edad ha sido en el grupo de mujeres de 40 a 50 años, con un 23,7% frente a los hombres con 19,7%, seguido del grupo de hombres de más de 50 años con una participación del 18%, frente a las mujeres con un 13,3%. El tercer grupo en orden de participación ha sido el grupo de mujeres de 30 a 40 años con un 12,6% frente a los hombres con

10,4%. La menor participación ha sido el grupo de mujeres menores de 30 años, con un 0,7 frente al grupo de hombres con un 1,7%.

No hemos podido comparar los índices de participación con los datos estadísticos del Anuario porque no están desagregados los intervalos de edad por sexo. No obstante también en este indicador vemos cómo las mujeres, y sobretodo en el tramo de 40 a 50 años, son las que tienen mayor grado de interés en la materia, lo que viene a corroborar los estudios realizados en los que se concluye que son las que tienen mayores problemas de conciliación.

### Análisis descriptivo variables cuantitativas

Mediante el estadístico Frecuencias obtenemos la tabla siguiente:

**Tabla 1. Estadístico descriptivo variables cuantitativas**

		Estadísticos						
		Factor 1 Conciliación			Factor 2 Dificultades y Limitaciones de Conciliación			
		V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9
N	Válido	422	422	422	422	422	422	422
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media <sup>3</sup>		2,9739	2,4431	2,8389	2,9882	2,6398	2,9858	2,9810
Error estándar de la media		,05048	,05421	,04763	,05988	,05427	,06574	,06540
Mediana		3,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Moda		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
Desviación estándar		1,03698	1,11365	,97844	1,23001	1,11484	1,35056	1,34345
Varianza		1,075	1,240	,957	1,513	1,243	1,824	1,805
Asimetría		-,590	,097	-,452	-,254	,064	-,131	-,261
Error estándar de asimetría		,119	,119	,119	,119	,119	,119	,119
Curtosis		,509	-,550	,597	-,366	-,025	-,864	-,647
Error estándar de curtosis		,237	,237	,237	,237	,237	,237	,237
Rango		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Mínimo		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Máximo		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Suma		1255,00	1031,00	1198,00	1261,00	1114,00	1260,00	1258,00
Percentiles	50	3,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Como se sabe, la media es un valor “típico” o “representativo” de los datos. Campbell (1974) observa que, debido a ello, se tiende a situar la media en el centro del recorrido de la distribución, propiedad que es cierta para distribuciones simétricas. Pero cuando la distribución es muy asimétrica la media se desplaza hacia uno de los extremos y la moda o la mediana serían un valor más representativo del conjunto de datos. Para analizar los **Grados de Simetría y Curtosis**, se ha diseñado una tabla donde se recogen los cocientes entre los índices de asimetría y su error típico desagregado por sexo-edad en las distintas variables, así como el cociente del valor curtosis con su índice de error correspondiente. De su lectura se desprende que el grado de asimetría en todas las variables es positivo porque los valores obtenidos no pertenecen a una distribución con valor esperado cero, y que la acumulación de casos en las Colas (Curtosis) es mayor que la que corresponde a una distribución normal porque los valores

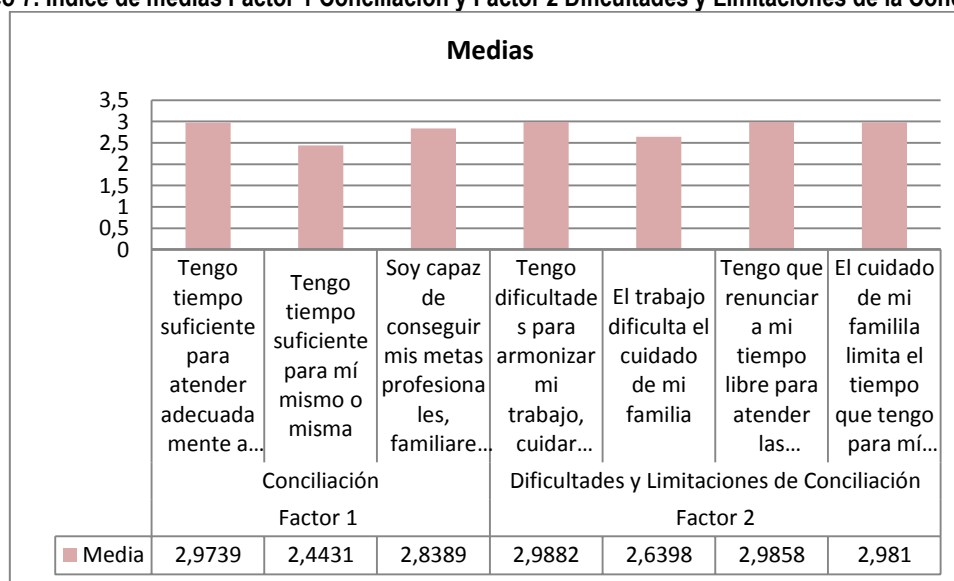
<sup>3</sup> Estadísticamente con datos de escala de Likert la media no tiene mucho sentido, ya que en las distintas cuestiones la respuesta 3, por ejemplo, no tiene porqué significar exactamente lo mismo porque es difícil expresar cuantitativamente el grado de acuerdo con una afirmación. No obstante, lo hemos incluido aquí, porque nos puede servir para hacernos una idea sobre si hay más o menos acuerdo con las distintas afirmaciones que se analizan y poder compararlas, teniendo en cuenta la limitación que acabamos de comentar.

obtenidos tampoco pertenecen a una distribución con esperado cero, que es el valor que indica una curtosis equivalente a la de una curva normal, a excepción del caso de la variable 5 en el grupo de hombres y mujeres con menos de 30 años, donde el valor obtenido es 0,00, por ello tomamos como índice más representativo para interpretar los resultados la moda.

En las distintas variables del **Factor 1 Conciliación** vemos que la respuesta que más se repite es “Moderadamente de Acuerdo”, valor 3 (moda); Sin embargo, la mitad de las personas (percentil 50) están “Poco de Acuerdo” en **“Tengo tiempo suficiente para mí mismo o mismo”**, lo que nos indica que siendo ésta además una variable donde el grado de concentración que presentan los valores en la región central de la distribución negativo (Curtosis *Platicúrtica*). Resaltamos este dato porque ¿falta algo no?

Respecto a los Ítems del **Factor 2, Limitaciones y Dificultades de Conciliación**, las personas encuestadas consideran que están “Moderadamente de Acuerdo”, (moda 3) con los siguientes indicadores **Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre, El trabajo dificulta el cuidado de mi familia, El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo**; sin embargo respecto al ítem **Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo**, la respuesta que más se ha repetido ha sido, “Poco de Acuerdo”, por lo que podemos observar que los empleados públicos encuentran dificultades para Conciliar, pero resultaría interesante analizar cómo teniendo dificultades y limitaciones, pueden compatibilizar la esfera personal y laboral.

**Gráfico 7. Índice de medias Factor 1 Conciliación y Factor 2 Dificultades y Limitaciones de la Conciliación**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

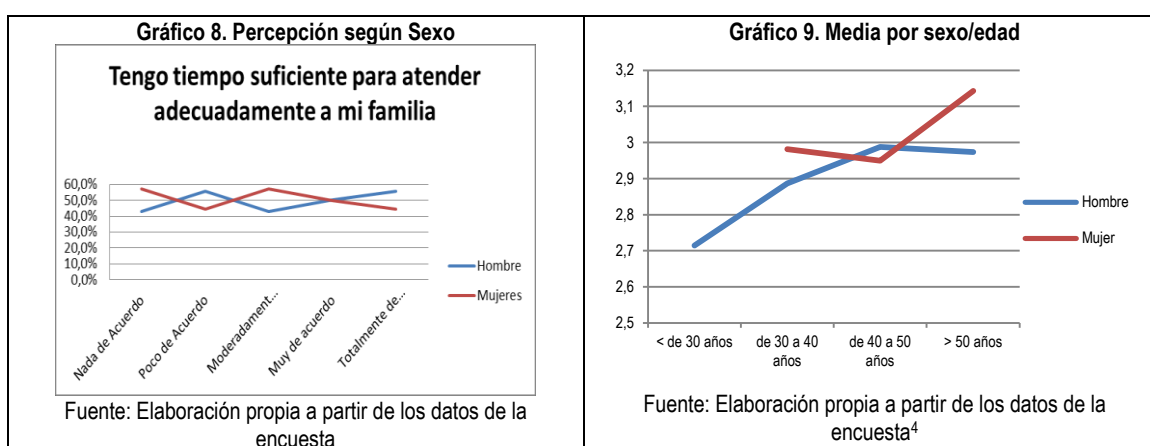
### Análisis Tabla de Contingencias

Para poder analizar si la percepción respecto a las medidas de conciliación varía en función de la edad y del sexo, hemos optado por utilizar como procedimiento estadístico la Tabla de Contingencias. A la vista de los datos obtenidos podemos realizar, con una confianza del 95%, las siguientes estimaciones respecto a la percepción de los hombres y las mujeres respecto a los ítems de los dos factores:

### Factor 1 Conciliación

### V3 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia

La mitad de los hombres y de las mujeres consideran que están “Moderadamente de Acuerdo” (Mediana y Percentil 50). Entre los hombres con una percepción mínima y los que tiene una percepción máxima existe una diferencia de 3 puntos (Rango) y respecto a la mujeres de 1 punto (Rango); esto es, en el caso de los hombres al ser mayor el rango existe más dispersión en los datos obtenidos en la encuesta. Resaltar las diferencias que se aprecian entre hombres y mujeres en los valores extremos. Así, las mujeres tienen un porcentaje de un 60% en desacuerdo con tener tiempo para atender adecuadamente a la familia, muy superior al de hombres (40%) y al revés en el caso de máximo acuerdo: la mayoría de los que están muy de acuerdo con la afirmación son hombres: casi 60%, y en las mujeres son poco más del 40%.

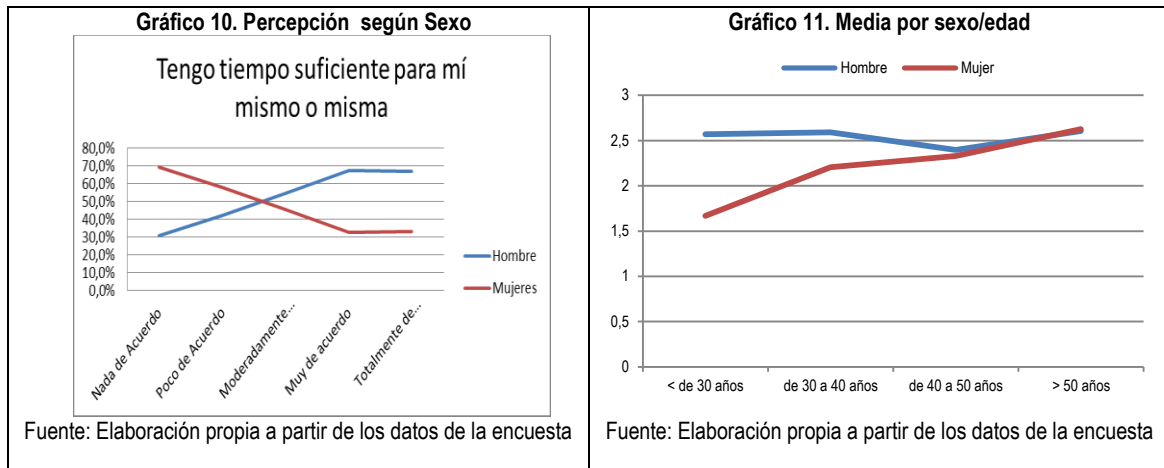


Al introducir la variable V10 Edad/Sexo, observamos que el mayor grado de acuerdo se observa en las mujeres de más de 50 años, con una valoración de “Muy de Acuerdo (3,149)”, y el menor grado de Acuerdo en los hombres menores de 30 años (2,7143).

**V4 Tengo tiempo suficiente para mí mismo o misma:** las medias oscilan entre 2,3976 y 2,980 en los hombres y 1,667 y 2,625 en las mujeres, y oscilan del límite inferior 2,0771 al límite superior 3,0658 en los hombres, y respecto a las mujeres del límite inferior 1,9097 al superior 3,1009, que la mitad de los hombres y de las mujeres tienen una percepción con valor que oscila de 2,5 a 3 en los hombres y de valor 2 a 3 en las mujeres (Mediana y Percentil 50), que entre los hombres con una percepción mínima y los que tiene una percepción máxima existe una diferencia de 4 puntos (Rango) y respecto a la mujeres de 4 puntos (Rango). Es decir, parece haber más desacuerdo con el hecho de tener tiempo suficiente en el caso de las mujeres, además de mucha más dispersión en las respuestas de éstas.

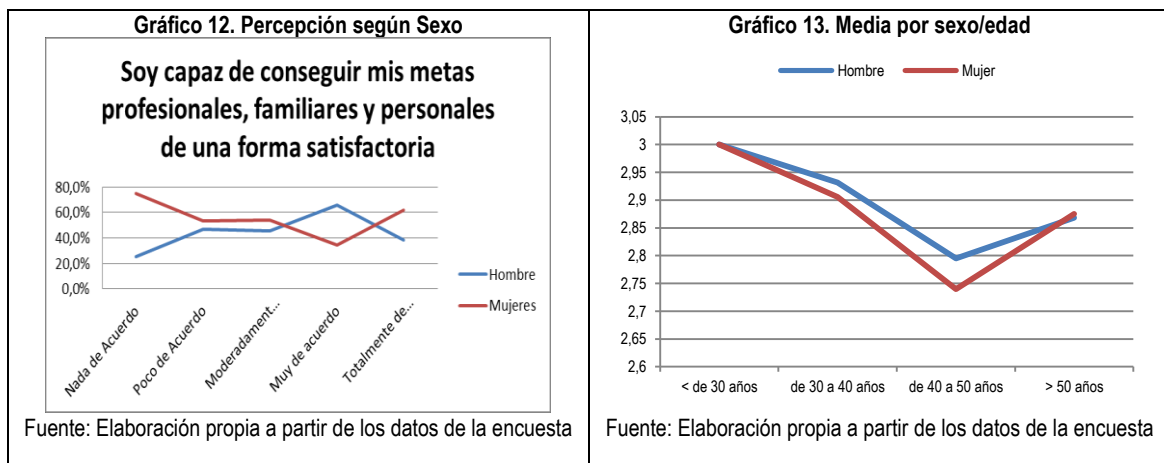
Tenemos que resaltar las diferencias que se aprecian entre hombres y mujeres en los valores extremos. Así, las mujeres tienen un porcentaje de un 70% en desacuerdo con tener tiempo para ellas, muy superior al de hombres (30%) y al revés en el caso de máximo acuerdo: la mayoría de los que están muy de acuerdo con la afirmación son hombres: casi 70%, y en las mujeres son poco más del 30%. Este datos nos da indicios de que se va a rechazar la Hipótesis nula de que no hay diferencias estadísticamente significativas.

<sup>4</sup> Se ha omitido el dato al ser constante en Mujeres menores de 30 años



Las mujeres tienen un menor grado de acuerdo con este ítem hasta los 40 años que coincide prácticamente con el de los hombres, se observa que el grado de acuerdo aumenta en función del grupo de edad al que pertenece, encontrándose el punto de inflexión en el intervalo de 30 a 40 años, coincidiendo con la edad fértil y pudiéndose interpretar como etapa en la que la mujer se encarga del cuidado de los menores.

**V5 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria:** también aquí, aunque la mitad de los hombres y de las mujeres tienen una percepción con valor 3 (Mediana y Percentil 50), entre los hombres con una percepción mínima y los que tiene una percepción máxima existe una diferencia de 3 puntos (Rango) que coincide con el rango de las mujeres; tenemos que resaltar las diferencias que se observan en los valores extremos. En este caso, más acusada de casi un 40% de diferencia, donde las mujeres consideran en un 70% que no tienen tiempo suficiente para sí mismas y los hombres sí en el mismo porcentaje.

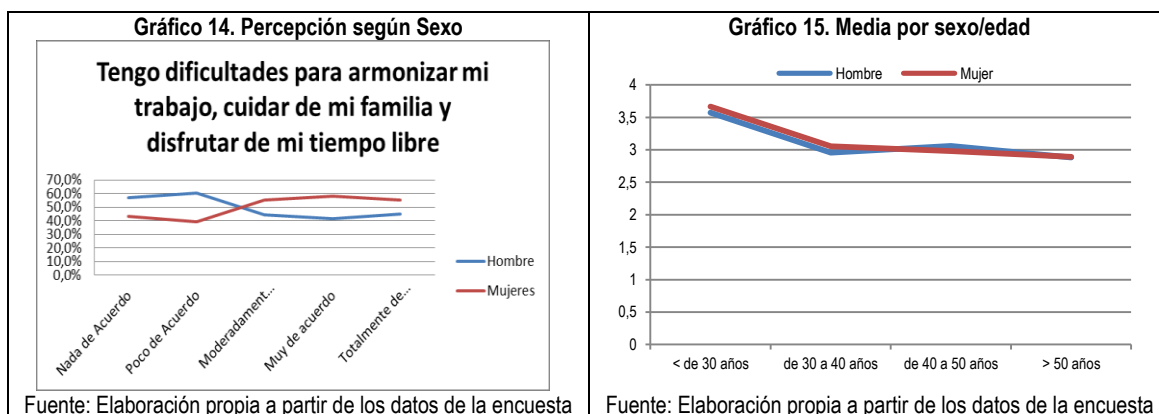


Observamos cómo el grado de acuerdo disminuye conforme aumenta la edad de los sujetos, pero siempre existe menor grado de acuerdo en las mujeres, salvo a partir de los 50 años que prácticamente coincide. El punto de inflexión se encuentra en el intervalo de 40 a 50 años, edad a partir de la cual los hijos necesitan menos cuidados teóricamente, o bien ya existe cierta estabilidad en el empleo.



## Factor Dificultades y Limitaciones de la Conciliación

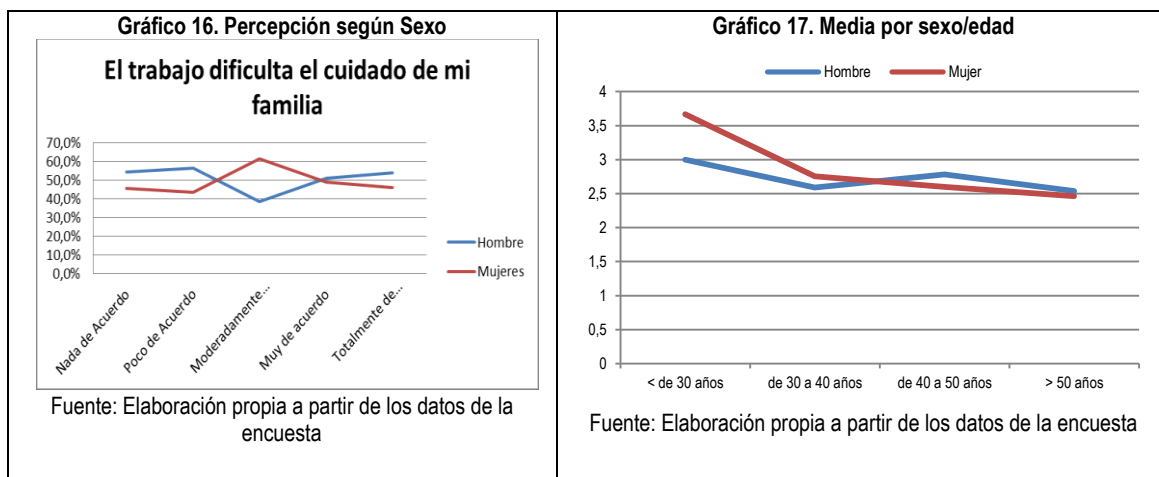
**V6 Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre:** la mitad de los hombres y de las mujeres tienen una percepción que oscila entre “Muy de Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo” (valores 3 y 4, Mediana y Percentil 50). Entre los hombres con una percepción mínima y los que tienen una percepción máxima existe una diferencia de 4 puntos (Rango) que coincide con el rango de las mujeres. No obstante, en los valores extremos las mujeres están menos de acuerdo que los hombres, de un 40% a un 60% respectivamente, y respecto a los valores máximos las mujeres están más de acuerdo que los hombres, de un 60% a un 40% respectivamente; con lo cual observamos que las mujeres tienen una percepción más alta de que tienen más dificultades y limitaciones para conciliar.



Se observa poca diferencia en las medias; no obstante existe mayor grado de acuerdo en el grupo de mujeres, cuyas medias oscilan entre los valores 2,547, ‘Poco de Acuerdo’ y 3,0658 ‘Totalmente de Acuerdo’, mientras que los hombres oscilan entre 2,6017 ‘Poco de Acuerdo’ y 3,0658 ‘Muy de Acuerdo’. El mayor grado de acuerdo está en el grupo de mujeres y hombres menores de 30 años, período que coincide con la etapa de incorporación al mercado laboral, formación y promoción en el empleo. De los 30 a 50 años se mantiene la percepción de que existen dificultades y limitaciones para la Conciliación, pero esa media “sostenida” podría darnos indicios de que las personas han encontrado recursos para Conciliar.

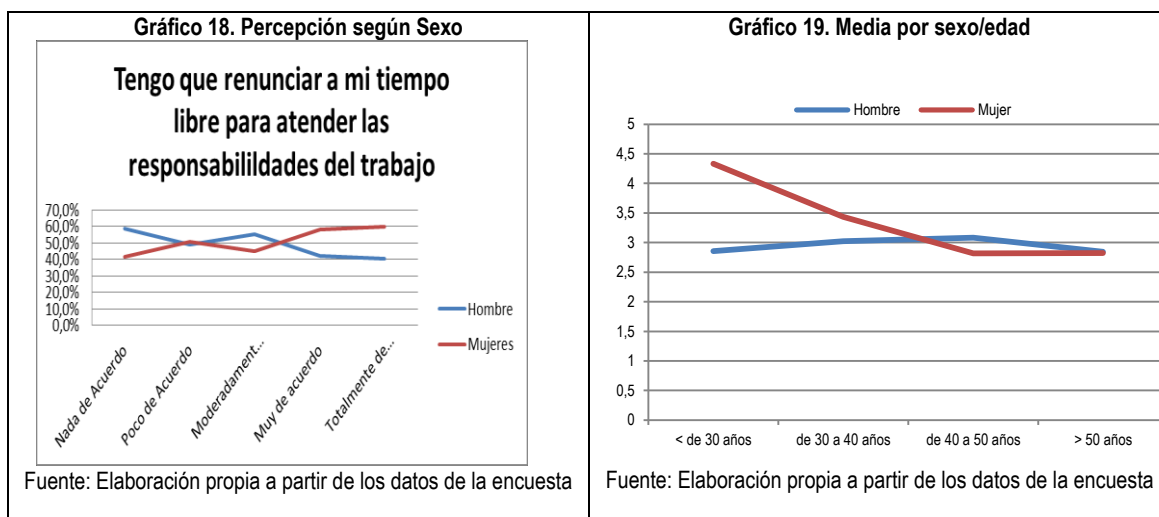
**V7 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia:** la mitad de los sujetos tienen una percepción que oscila entre los valores 2 y 3 en los hombres y entre 3 y 4 en las mujeres (Mediana y Percentil 50). Entre los hombres con una percepción mínima y los que tienen una percepción máxima existe una diferencia de 4 puntos (Rango), que coincide con el rango de las mujeres. No obstante podemos observar en las mujeres unos mayores porcentajes de acuerdo en que están “Totalmente de Acuerdo” (valga la redundancia) que en el caso de los hombres, casi un 60% frente a casi un 50%. En el valor extremo, “Nada de Acuerdo”, las mujeres tienen menor grado de acuerdo, con un 40%, frente a los hombres con un 60%. La cuestión de conflictos de roles, podría justificar estas diferencias en la percepción.

No solo observamos diferencias por razón del sexo, sino que la edad también influye en la percepción de los sujetos, de tal modo que el grado de percepción de que existe esta limitación disminuye conforme aumenta la edad.



**V8 Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo:**

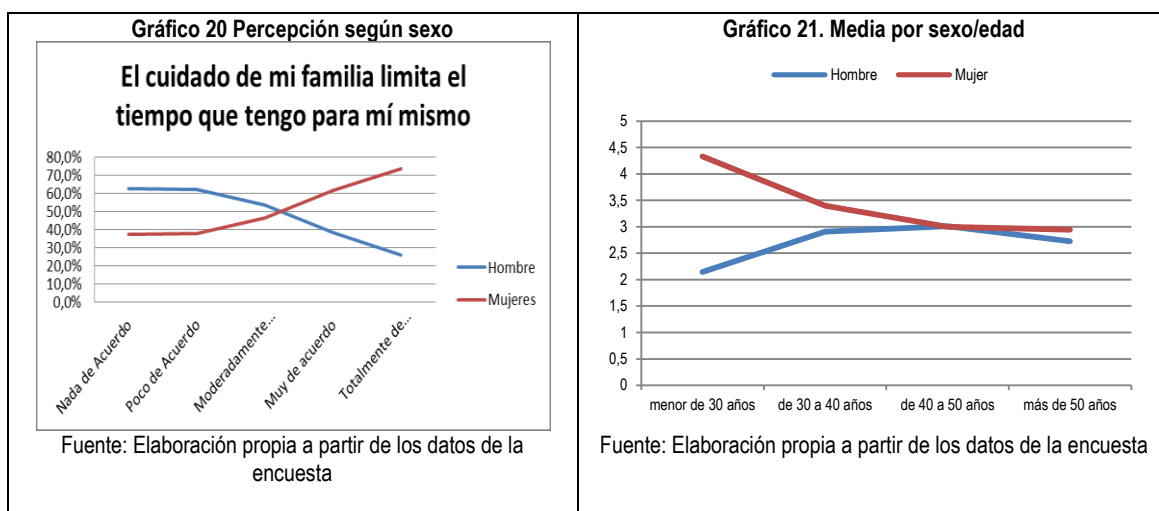
la mitad de los sujetos tienen una percepción que oscila entre los valores 2 y 3 en los hombres y entre 3 y 4 en las mujeres (Mediana y Percentil 50). Entre los hombres con una percepción mínima y los que tiene una percepción máxima existe una diferencia de 3 puntos (Rango) y respecto a las mujeres de 4 puntos. Los valores son similares



Las mujeres tienen mayor grado de acuerdo con este indicador, oscilando los valores entre 'Moderadamente de Acuerdo' y 'Muy de Acuerdo', mientras en los hombres oscila entre 'Poco de Acuerdo' y 'Moderadamente de Acuerdo', existiendo mayor diferencia entre las mujeres que tienen una percepción mínima y una máxima, que en los hombres (rango 4 y 3 respectivamente). El mayor grado de acuerdo "Muy de Acuerdo" se observa en las mujeres menores de 30 años y el menor grado de acuerdo se da en las mujeres de de 40 a 50 años, "Poco de Acuerdo". Conforme incrementa la edad en los hombres, aumenta el grado de acuerdo, salvo en los hombres de más de 50 años que baja. En cuanto a las mujeres, conforme incrementa la edad, baja el grado de acuerdo. También en este indicador coincide que los grupos de menor de edad perciben mayor dificultad para conciliar su vida personal con la profesional; es durante este intervalo de tiempo cuando con la recién incorporación al trabajo, la formación continua para la promoción en el empleo y el cuidado de los hijos han de compatibilizarse, y se percibe como limitación hasta la adquisición de recursos institucionales, y/o personales a través las redes familiares.

**V9 El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo o misma:** la mitad de los sujetos tienen una percepción que oscila entre los valores 2 y 3 en los hombres y entre 3 y 4 en las mujeres (Mediana y Percentil 50). Entre los hombres con una percepción mínima y los que tienen una percepción máxima existe una diferencia de 3 puntos (Rango) y respecto a las mujeres de 4 puntos. Este dato nos da indicios de que se va a rechazar la igualdad de medias como pasó con el V4, pero en comparación aquí hay más diferencias entre hombres y mujeres en el totalmente de acuerdo. Ambos sexos muestran acuerdo en que tienen que renunciar a su tiempo libre para el cuidado de la familia, si bien existe mayor grado de acuerdo en el grupo de mujeres, observándose una diferencia de más de un 20% en los valores extremos.

Al objeto de poder profundizar en el análisis hemos creado la **Variable 10 Sexo/Edad**



También en este indicador las mujeres tienen mayor grado de acuerdo que los hombres. El mayor grado de acuerdo se observa en las mujeres menores de 30 años, detectándose el menor grado de acuerdo en los hombres de la misma edad. El grado de acuerdo va decreciendo en los hombres conforme avanza la edad al igual que en las mujeres.

Para analizar si el comportamiento de los datos cumple con los parámetros de normalidad, se ha analizado los **Grados de Simetría y Curtosis**, se ha diseñado una tabla donde se recogen los cocientes entre los índices de asimetría y su error típico desagregado por sexo-edad en las distintas variables, así como el cociente del valor curtosis con su índice de error correspondiente. De su lectura se desprende que el grado de simetría en todas las variables es positivo porque los valores obtenidos no pertenecen a una distribución con valor esperado cero, y que la acumulación de casos en las Colas (Curtosis) es mayor que la que corresponde a una distribución normal porque los valores obtenidos tampoco pertenecen a una distribución con valor esperado cero, que es el valor que indica una curtosis equivalente a la de una curva normal, a excepción del caso de la variable 5 en el grupo de hombres y mujeres con menos de 30 años, donde el valor obtenido es 0,00.

## CORRELACIÓN DE VARIABLES

Hemos observado en los análisis descriptivos que existen diferencias por razón el sexo y la edad, pero para evaluar la asociación entre una variable categórica o nominal (**V1**) y unas variables cuantitativas (**V2, V3, V4, V5, V5, V6, V7, V8, V9**) procedemos a analizar y comparar

las medias de la distribución de la variable cuantitativa en cada uno de los grupos que conforma las variables categóricas. Es requisito previo que la variable cuantitativa se distribuya según la Ley Normal en cada uno de los grupos que se comparan **(CRITERIO DE NORMALIDAD)**. A continuación se presenta la tabla con los resultados del contraste de normalidad.

Tabla 2. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad <sup>b</sup>							
	Sexo/Edad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia	Hombre menor de 30 años	,256	7	,182	,833	7	,086
	Hombre de 30 a 40 años	,254	44	,000	,882	44	,000
	Hombre de 40 a 50 años	,227	83	,000	,898	83	,000
	Hombre más de 50 años	,273	76	,000	,891	76	,000
	Mujer de 30 a 40 años	,281	53	,000	,874	53	,000
	Mujer de 40 a 50 años	,280	100	,000	,863	100	,000
	Mujer más de 50 años	,233	56	,000	,875	56	,000
Tengo tiempo suficiente para mí mismo o misma	Hombre menor de 30 años	,360	7	,007	,664	7	,001
	Hombre de 30 a 40 años	,200	44	,000	,908	44	,002
	Hombre de 40 a 50 años	,193	83	,000	,914	83	,000
	Hombre más de 50 años	,226	76	,000	,924	76	,000
	Mujer menor de 30 años	,385	3	.	,750	3	,000
	Mujer de 30 a 40 años	,237	53	,000	,867	53	,000
	Mujer de 40 a 50 años	,179	100	,000	,926	100	,000
Mujer más de 50 años	,197	56	,000	,928	56	,003	
Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria	Hombre menor de 30 años	,214	7	,200	,858	7	,144
	Hombre de 30 a 40 años	,233	44	,000	,903	44	,001
	Hombre de 40 a 50 años	,261	83	,000	,895	83	,000
	Hombre más de 50 años	,273	76	,000	,881	76	,000
	Mujer menor de 30 años	,175	3	.	1,000	3	1,000
	Mujer de 30 a 40 años	,277	53	,000	,878	53	,000
	Mujer de 40 a 50 años	,269	100	,000	,889	100	,000
Mujer más de 50 años	,266	56	,000	,891	56	,000	
Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre	Hombre menor de 30 años	,360	7	,007	,664	7	,001
	Hombre de 30 a 40 años	,158	44	,007	,919	44	,004
	Hombre de 40 a 50 años	,183	83	,000	,925	83	,000
	Hombre más de 50 años	,236	76	,000	,917	76	,000
	Mujer menor de 30 años	,385	3	.	,750	3	,000
	Mujer de 30 a 40 años	,168	53	,001	,917	53	,001
	Mujer de 40 a 50 años	,156	100	,000	,925	100	,000
Mujer más de 50 años	,176	56	,000	,934	56	,004	

El trabajo dificulta el cuidado de mi familia	Hombre menor de 30 años	,235	7	,200*	,856	7	,139
	Hombre de 30 a 40 años	,215	44	,000	,904	44	,001
	Hombre de 40 a 50 años	,224	83	,000	,890	83	,000
	Hombre más de 50 años	,198	76	,000	,929	76	,000
	Mujer menor de 30 años	,385	3	.	,750	3	,000
	Mujer de 30 a 40 años	,190	53	,000	,909	53	,001
	Mujer de 40 a 50 años	,163	100	,000	,931	100	,000
	Mujer más de 50 años	,214	56	,000	,916	56	,001
Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo	Hombre menor de 30 años	,292	7	,072	,889	7	,269
	Hombre de 30 a 40 años	,173	44	,002	,914	44	,003
	Hombre de 40 a 50 años	,159	83	,000	,923	83	,000
	Hombre más de 50 años	,191	76	,000	,921	76	,000
	Mujer menor de 30 años	,385	3	.	,750	3	,000
	Mujer de 30 a 40 años	,197	53	,000	,886	53	,000
	Mujer de 40 a 50 años	,193	100	,000	,923	100	,000
	Mujer más de 50 años	,251	56	,000	,888	56	,000
El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo	Hombre menor de 30 años	,257	7	,181	,785	7	,029
	Hombre de 30 a 40 años	,191	44	,000	,912	44	,003
	Hombre de 40 a 50 años	,152	83	,000	,930	83	,000
	Hombre más de 50 años	,145	76	,000	,934	76	,001
	Mujer menor de 30 años	,385	3	.	,750	3	,000
	Mujer de 30 a 40 años	,206	53	,000	,903	53	,000
	Mujer de 40 a 50 años	,160	100	,000	,924	100	,000
	Mujer más de 50 años	,160	56	,001	,922	56	,001
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.							
a. Corrección de significación de Lilliefors							
b. Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia es constante cuando Sexo/Edad = Mujer menor de 30 años. Se ha omitido.							

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Al tratarse de una población de más de 30 sujetos procede la prueba Kolmogorov-Smirnov. No obstante, en este supuesto ambas pruebas de normalidad muestran que solo se distribuye la variable sexo/edad según una Ley Normal en los grupos de hombres menores de 30 años en aquellos ítems analizados para los que la "p" asociada a los contrastes da por encima del nivel de significación alfa prefijado (0,05) –son todos menos en dos casos en los que  $p=0,007$ -. Esto nos obligará a tomar un camino diferente en el análisis de la relación entre estas variables, optando por pruebas no paramétricas.

Dado que no se cumplen las pruebas de normalidad para hacer un contraste de hipótesis para evaluar hasta qué punto las medias son iguales utilizamos como estadístico de prueba Chi-Cuadrado. Partiendo de que la hipótesis nula, que es la que se contrasta, dice que las medias de hombres y mujeres relativas a la percepción entre hombres y mujeres respecto a los factores de

Conciliación y Dificultades y Limitaciones de Conciliación son iguales, y que por tanto detectaríamos diferencias por sexo cuando se rechaza dicha hipótesis, y ello ocurre cuando los valores de significación que nos dan las pruebas realizadas son menores a 0,05.

### **Pruebas no paramétricas 2 muestras independientes Chi-cuadrado**

Tabla 3. Estadísticos de prueba Chi-Cuadrado

	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
Chi-cuadrado	330,957 <sup>a</sup>	199,668 <sup>a</sup>	382,512 <sup>a</sup>	152,009 <sup>a</sup>	239,223 <sup>a</sup>	95,166 <sup>a</sup>	93,033 <sup>a</sup>	158,171 <sup>b</sup>
gl	5	5	5	5	5	5	5	7
Sig. asintótica	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 70,3.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 52,8.

V3 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia

V4 Tengo tiempo suficiente para mí mismo o misma

V5 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria

V6 Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre

V7 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia

V8 Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo

V9 El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo

V10 Sexo/Edad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Tras hacer un pequeño resumen de los casos procesados a través de sus estadísticos descriptivos (tamaño muestral, media, desviación típica y valores máximo y mínimo), el programa procesa la información contenida en la variable cuantitativa en cada grupo, y calcula varios estadísticos de contraste. El nivel crítico bilateral (significación asintótica bilateral) tiene un valor inferior a 0,05, por lo que tomando como referente la hipótesis planteada:

H0: No existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones efectuadas con respecto a la percepción de los empleados públicos de la Universidad de Sevilla de las medidas de conciliación implementadas.

H1: Existen diferencias estadísticamente significativas entre las valoraciones efectuadas con respecto a la percepción de los empleados públicos de la Universidad de Sevilla de las medidas de conciliación implementadas.

Nos lleva a concluir que se rechaza la hipótesis nula, o lo que es alternativamente igual, "que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables sexo/edad y los indicadores de Conciliación y Dificultades y Limitaciones de Conciliación.

## **CONCLUSIONES**

Este estudio nos da indicios de que la percepción, y por tanto las necesidades, en materia de Conciliación son diferentes en hombres y mujeres por razón de la edad, lo que nos lleva a realizar estudios en profundidad para conocer la idiosincracia del empleado público de la Universidad de Sevilla para poder formular propuestas de intervención para poder conseguir una mayor eficiencia en la implementación de medidas para que se ajusten a las necesidades reales de la práctica cotidiana.

Los sujetos coinciden con menor grado de acuerdo en que **Tengo tiempo suficiente para mí mismo o misma** del Factor Conciliación, y el mayor grado de acuerdo coincide en **Tengo Dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo**, del Factor Dificultades y Limitaciones de la Conciliación.

Las diferencias observadas reflejan que las dificultades para conciliar se percibe de manera más negativa en las mujeres, teniendo una mayor incidencia en los grupos de menor edad con un índice que va decreciendo conforme se incrementa la edad; períodos que coinciden con la incorporación, formación, promoción y cuidado de hijos.

Tabla 4. Síntesis de Conclusiones

Factor Conciliación	Factor Dificultades y Limitaciones de Conciliación
<p>En todos los indicadores las mujeres Respecto a la Conciliación, las mujeres de más de 50 años están "Muy de Acuerdo".</p> <p><b>V3 Tengo tiempo suficiente para atender adecuadamente a mi familia (3,149)</b>", y el menor grado de Acuerdo en los hombres menores de 30 años (2,7143).</p> <p><b>V4 Tengo tiempo suficiente para mí mismo o misma</b>, el mayor grado de acuerdo está en el grupo de mujeres de más de 50 años, y el grado de acuerdo aumenta en función del grupo de edad al que pertenece.</p> <p><b>V5 Soy capaz de conseguir mis metas profesionales, familiares y personales de una forma satisfactoria</b>, los sujetos que tienen mayor grado de acuerdo son los hombres y mujeres menores de 30 años y el menor grado de acuerdo se observa en las mujeres de 40 a 50 años.</p>	<p><b>V6 Tengo dificultades para armonizar mi trabajo, cuidar de mi familia y disfrutar de mi tiempo libre</b>, el mayor grado de acuerdo está en el grupo de mujeres y hombres menores de 30 años. En las mujeres se observan mayor grado de acuerdo por grupo de edad respecto a los hombres, salvo en las mujeres de 40 a 50 años, que tienen menor grado de acuerdo que los hombres de la misma edad, siendo la percepción ellas "Poco de Acuerdo", y la de los hombres "Moderadamente de Acuerdo".</p> <p><b>V7 El trabajo dificulta el cuidado de mi familia</b>, el mayor grado de acuerdo, "Muy de Acuerdo" se observa en mujeres con una media de 3,667 seguidas de los hombres menores de 30 años. El menor grado de acuerdo se corresponde con las mujeres de 40 a 50 años, "Poco de Acuerdo" (2,6).</p> <p><b>V8 Tengo que renunciar a mi tiempo libre para atender las responsabilidades del trabajo</b>, conforme incrementa la edad en los hombres, aumenta el grado de acuerdo, salvo en los hombres de más de 50 años que baja. En cuanto a las mujeres, conforme incrementa la edad, baja el grado de acuerdo.</p> <p>Y por último, en cuando a <b>V9 El cuidado de mi familia limita el tiempo que tengo para mí mismo o misma</b>, el mayor grado de acuerdo se observa en las mujeres menores de 30 años, detectándose el menor grado de acuerdo en los hombres de la misma edad. El grado de acuerdo va decreciendo en los hombres conforme avanza la edad al igual que en las mujeres.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta



## BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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