

Estrategias de conciliación familiar y laboral en padres y madres trabajadores: un análisis de género según el sector laboral

Autora: Tíscar Bustos Moreno

tbustosmo@uoc.edu

Tutor/a: Fabio Zamarreño Méndez

Fecha: 30/06/2023

Trabajo Final de Máster

Curso 2022-23

ÍNDICE

Resumen.....	3
Abstract.....	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Contexto	4
1.2. Justificación	4
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1. Conciliación familiar y laboral: conceptos y perspectivas	5
2.2. Perspectiva de género en la conciliación familiar y laboral	7
2.3. Importancia y beneficios de la conciliación	8
2.4. Políticas y prácticas de conciliación en los RRHH	9
2.5. Ansiedad o estrés laboral	11
3. OBJETIVOS, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS	12
4. METODOLOGÍA	13
4.1. Diseño de la investigación.....	13
4.2. Participantes.....	14
4.3. Recopilación de datos e instrumentos	16
4.4. Análisis estadístico	19
5. RESULTADOS	19
5.1. Análisis cuantitativo	19
5.2. Análisis cualitativo	27
6. DISCUSIÓN	31
7. CONCLUSIONES.....	35
8. PROPUESTAS DE MEJORA	36
9. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
10. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	38
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39

Resumen

Este estudio aborda la problemática de la conciliación familiar y laboral mediante un enfoque metodológico mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Tiene como objetivo explorar las estrategias de conciliación utilizadas por padres y madres trabajadores, identificar barreras para la conciliación, analiza posibles diferencias de género en la ansiedad laboral y la conciliación, evaluar la percepción de los empleados sobre la efectividad de las medidas de conciliación y examinar las posibles diferencias según sectores laborales. Los resultados resaltaban la importancia de considerar las perspectivas de género en la conciliación laboral y familiar, dado que los roles y expectativas de género tradicionales presentan desafíos tanto para hombres como para mujeres. Principalmente se encontró que las mujeres tienden a utilizar más estrategias de conciliación que los hombres, y ambos géneros experimentan ansiedad laboral sin diferencias significativas. Las entrevistas personales también revelaban la importancia de las estrategias implementadas por las empresas, como horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo y permisos parentales, para promover la conciliación y abordar la ansiedad laboral. Con estos hallazgos se concluye la necesidad de implementar medidas de conciliación más efectivas y flexibles por parte de las empresas, que permitan a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales y mejorar la conciliación familiar y laboral.

Palabras clave: Conciliación familiar-laboral, perspectiva de género, sector laboral.

Abstract

This study addresses the issue of work-life balance through a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative techniques. Its objective is to explore the conciliation strategies used by working parents, identify barriers to work-life balance, analyze potential gender differences in work-related anxiety and conciliation, evaluate employees' perception of the effectiveness of conciliation measures, and examine possible differences across sectors. The results highlight the importance of considering gender perspectives in work-life balance, as traditional gender roles and expectations present challenges for both men and women. It was found that women tend to use more conciliation strategies than men, and both genders experience work-related anxiety without significant differences. The personal interviews also revealed the importance of company-implemented strategies, such as flexible working hours, part-time work, telecommuting, and parental leave, in promoting conciliation and addressing work-related anxiety. Based on these findings, it is concluded that there is a need for companies to implement more effective and flexible conciliation measures, allowing workers to balance their family and work responsibilities and improve work-life balance.

Keywords: Work-family balance, gender perspective, labor sector.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto

En el contexto actual, donde la conciliación entre la vida familiar y laboral se ha convertido en un desafío para muchos padres y madres trabajadores, resulta fundamental identificar las estrategias utilizadas para manejar la ansiedad laboral y promover un equilibrio satisfactorio entre ambas esferas de la vida de los trabajadores. Según Greenhaus y Allen (2011), la conciliación familiar y laboral se refiere a la posibilidad de que los individuos puedan llevar a cabo sus responsabilidades personales y familiares, así como las laborales de forma efectiva y evitando interferencias negativas entre ambas.

La creciente demanda de una mayor flexibilidad laboral y apoyo organizacional por parte de los trabajadores ha generado la necesidad de investigar en profundidad sobre las estrategias de conciliación familiar y laboral empleadas tanto por las empresas como por los empleados, así como las posibles barreras que dificultan la implementación de estas prácticas para conseguir una conciliación efectiva. En este sentido, algunas de las barreras más comunes podrían ser: la falta de políticas y prácticas de conciliación adecuadas, la cultura organizacional de las empresas o la rigidez de horarios.

Según esto, el presente trabajo se centrará en analizar las estrategias de conciliación familiar y laboral en padres y madres trabajadores, prestando especial atención a las posibles diferencias de género y al impacto de los diferentes sectores laborales en dicha conciliación.

1.2. Justificación

Como hemos comentado en el párrafo anterior, la conciliación familiar y laboral constituye un desafío cada vez más evidente y reconocido dentro de nuestra sociedad actual. Los cambios en los roles de género, cómo ha ido evolucionando el mercado laboral y los grandes avances tecnológicos han generado que se creen nuevas dinámicas dentro del ámbito laboral y familiar, sobre todo en el caso de las mujeres. Algunos autores como Jeffrey Hill et al. (2008), consideran que tener en cuenta la conciliación dentro de las organizaciones se ha convertido en una necesidad para asegurar el bienestar de los trabajadores. Además, fomentar la calidad de vida de los trabajadores y las familias y establecer condiciones laborales saludables y socialmente responsables son aspectos fundamentales: mejorar el conflicto trabajo-familia no solo beneficia a los individuos, sino que también tiene un gran impacto en el rendimiento y la productividad dentro de las organizaciones (Montenegro, 2019; Castro et al., 2021).

Por otro lado, es importante analizar las dificultades y desafíos que se encuentran en las empresas y que pueden obstaculizar la conciliación de los trabajadores, por lo que identificar

esas dificultades y proponer soluciones es uno de los objetivos de este estudio, contribuyendo así a la promoción de entornos laborales más productivos, inclusivos y saludables. Esta investigación aborda la perspectiva de género, reconociendo de alguna manera que hombres y mujeres pueden enfrentar situaciones y experiencias diferentes en cuanto a la conciliación familiar y laboral. Al comprender estas diferencias, podemos contribuir al desarrollo de estrategias y políticas específicas que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

El objetivo es comprender e identificar las prácticas y políticas de conciliación en empleados, las barreras que limitan su efectividad en el entorno laboral y examinar las diferencias de género y sector laboral en este ámbito. La compatibilidad de la vida familiar o personal con la vida profesional, resulta una demanda cada vez más importante para los trabajadores a la hora de tomar decisiones en su búsqueda de empleo, por lo que este estudio puede tomarse como un apoyo para el establecimiento de medidas basadas en la evidencia para las empresas y los responsables en materia de recursos humanos.

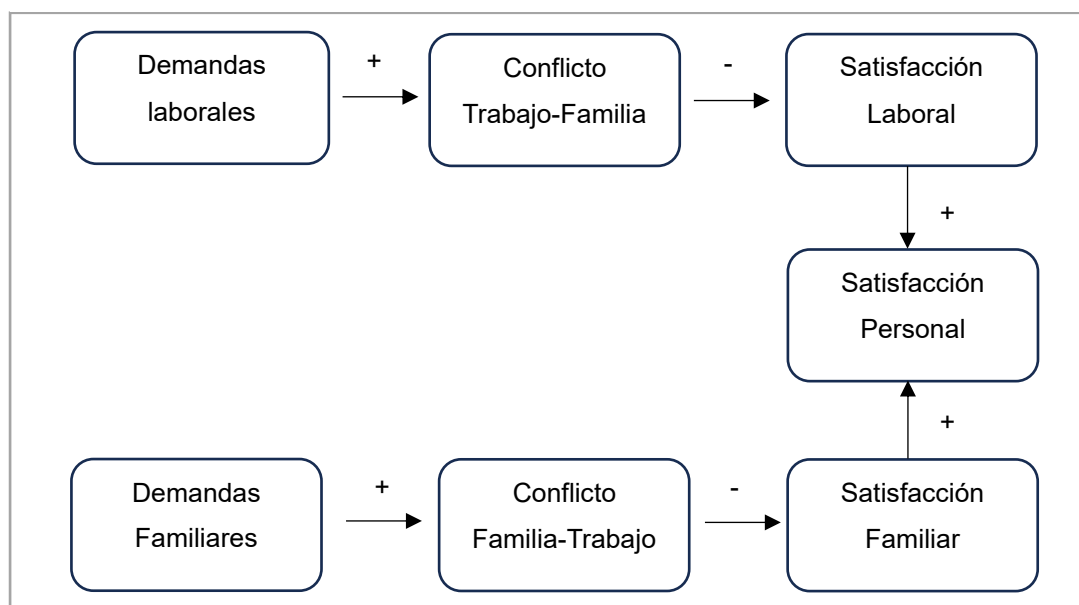
2. MARCO TEÓRICO

2.1. Conciliación familiar y laboral: conceptos y perspectivas

La conciliación familiar y laboral es un tema de gran relevancia en las organizaciones, ya que las personas tienen que encontrar el equilibrio entre llegar a cumplir con sus responsabilidades (tanto familiares como profesionales) de forma eficaz, es decir, lograr gestionar los compromisos de la vida familiar y atender también a las demandas o exigencias de sus trabajos, intentando optimizar su tiempo y recursos para tener bienestar personal y ser productivo laboralmente (Greenhaus y Allen, 2011; Kossek y Ozeki, 1998).

Han sido diversos los enfoques teóricos que han abordado el concepto de conciliación familiar y laboral desde diferentes perspectivas. Al principio, algunos autores definían el concepto de conflicto trabajo-familia como unidireccional y destacaban cómo los roles laborales afectaban negativamente a los roles familiares, en lugar de considerar la bidireccionalidad de esta relación, esto es, de qué manera tanto el trabajo como la familia podían influirse mutuamente. Se centraban en la perspectiva de que las demandas y el estrés asociados al trabajo, generaban conflictos y tensiones en el ámbito familiar (Edwards y Rothbard, 2000). Más tarde fue acuñándose el término como una relación bidireccional entre ambos, reconociendo la influencia mutua entre las demandas de la vida laboral y familiar (Frone et al. 1992), cuando las responsabilidades laborales impactan en la vida familiar nos referimos al conflicto trabajo-familia y cuando las responsabilidades familiares afectan al ámbito laboral, hablamos de conflictos familia-trabajo (Frone et al. 1997), lo que influye de forma directa sobre la satisfacción personal, familiar y laboral (véase Figura 1).

Figura 1. Modelo hipotético de la interfaz trabajo-familia.



Fuente: Adaptado de "An examination of gender differences in work-family conflict" (p. 270), por McElwain et al., Canadian Psychological Association, 2005, 37(4).

Algunos de los autores más reconocidos cuando hablamos del término conflicto trabajo-familia son Greenhaus y Beutell (1985) que describían este fenómeno en el cual los roles familiares y laborales de una persona se enfrentan en diversos aspectos siendo incompatibles. En 1985, estos autores realizaron una investigación sobre los diferentes tipos de conflictos, identificando tres tipos principales: conflicto basado en el tiempo, conflicto basado en la tensión y conflicto relativo al comportamiento. El *conflicto basado en el tiempo* ocurre cuando la dedicación del tiempo a un rol dificulta llevar a cabo otro rol, esto puede ocurrir al trabajar horas extras o tener turnos de trabajo irregulares, dificultando tener tiempo disponible para la familia. Por otro lado, el *conflicto basado en la tensión* hace referencia a la presión que ejerce un rol sobre la atención a las demandas de otro rol, es decir, cuando se tienen altas exigencias en el trabajo o por el cansancio físico y mental, que influye en el bienestar emocional y limita la atención a las demandas familiares. Y por último, el *conflicto relativo al comportamiento* surge cuando la conducta requerida en un rol es incompatible con la conducta esperada en otro rol, es decir, ajustar comportamientos y horarios para adaptarse a un rol como por ejemplo, dormir durante el día para trabajar de noche (Greenhaus y Beutell, 1985).

En este sentido, hay que destacar que la conciliación no se limita únicamente a la división equitativa del tiempo que se dedica al trabajo y a la vida familiar, sino que implica buscar estrategias y recursos para que sea más fácil manejar las demandas y las incompatibilidades entre ambos roles (Frone, 2003). La conciliación y el equilibrio entre la vida familiar y laboral es un proceso dinámico que implica también aspectos psicológicos, emocionales, apoyo social, satisfacción laboral o bienestar emocional que van a dificultar o facilitar cumplir con las demandas de ambas áreas de nuestra vida (Allen et al., 2000).

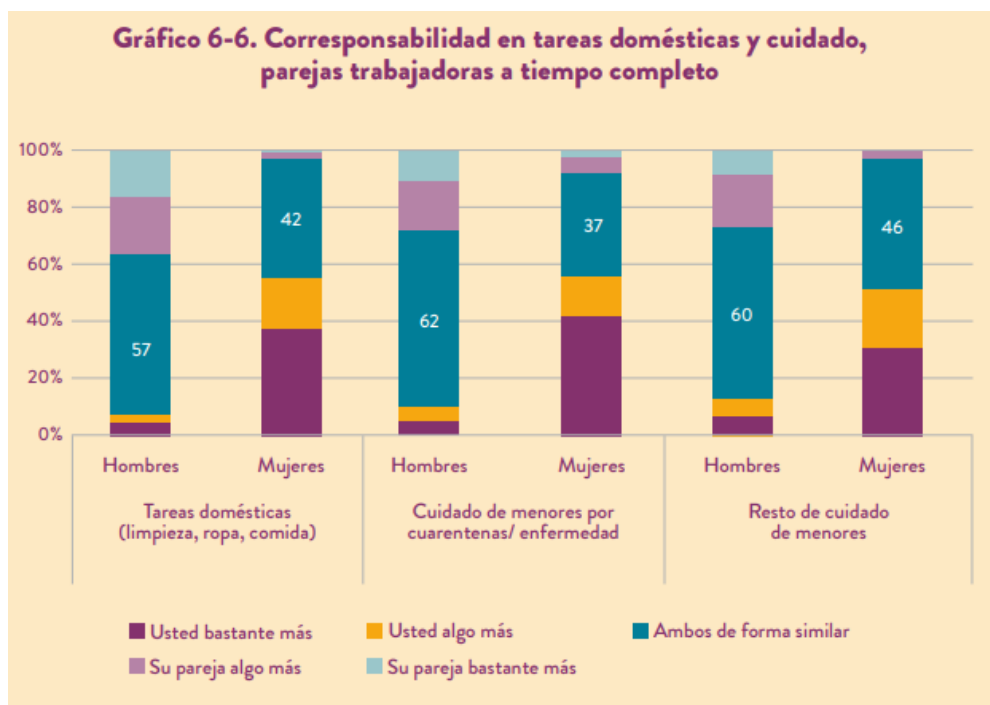
En el estudio de la conciliación familiar y laboral a lo largo de los años, se ha ido revelando que hombres y mujeres pueden experimentar situaciones diferentes en cuanto a esta área debido a las desigualdades sobre la distribución de responsabilidades familiares y laborales (Blair-Loy y Wharton, 2002). Concretamente, las mujeres tienen mayores dificultades debido a las expectativas sociales y culturales relacionadas con los roles de género más tradicionales por el hecho de ser mujeres, sobre todo cuando se trata de mujeres que deciden estar dentro del mundo laboral.

2.2. Perspectiva de género en la conciliación familiar y laboral

Para esta investigación, es importante considerar la perspectiva de género como uno de los aspectos que guíen este trabajo. Además de paliar con las responsabilidades laborales, los padres y madres trabajadores tienen mayores dificultades para encargarse del cuidado de los hijos/as y las tareas domésticas. La sociedad tradicionalmente ha asignado ciertos roles y expectativas de género específicas a las mujeres, a las cuales se les ha atribuido el papel principal en las tareas domésticas, crianza de los hijos/as y tareas de cuidados, frente al papel de trabajador y sustento económico del hombre (Williams y Boushey, 2010). Aunque actualmente, cada vez más hombres están asumiendo un papel más activo en la crianza de los hijos/as y las labores del hogar asumiendo roles compartidos entre hombres y mujeres, las expectativas sociales y normas de género arraigadas aún pueden influir en una división desigual de las responsabilidades familiares y laborales (Gómez-Urrutia et al., 2021).

Las investigaciones señalan que las mujeres tienden a asumir un mayor número de barreras por estos estereotipos y la brecha de género existente en la distribución desigual de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos/as (Bianchi, 2011; Williams y Boushey, 2010) (véase Figura 2). Esta desigualdad por roles de género lleva consigo una mayor carga de tareas y nivel de estrés más elevado para las mujeres cuando intentan satisfacer las demandas tanto de su vida laboral como familiar, esto repercute significativamente en su bienestar emocional y psicológico, así como en su trayectoria profesional (Bianchi, 2011). En el intento de buscar un equilibrio para cumplir con las expectativas familiares y personales tradicionales, las mujeres pueden llegar a tomar decisiones que implican sacrificar oportunidades profesionales o no avanzar en sus carreras profesionales (Bertrand et al., 2010).

Figura 2. Reparto de tareas domésticas y de cuidado por sexos.



Fuente: *Extraído de Jurado-Guerrero et al. (2021). Informe UNAF.*

De igual modo, en el lado contrario se encuentran los roles de género asociados tradicionalmente a los hombres, que también pueden afectar en la conciliación de su vida familiar y laboral (DeMaris et al., 2013). La presión social por cumplir con las expectativas de ser el proveedor económico de la familia y conseguir el éxito profesional, son factores que influyen en su bienestar y que pueden generar dificultades para conciliar la vida profesional y familiar (Williams y Boushey, 2010). La expectativa de cumplir con el rol de proveedor económico puede limitar su participación en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos/as (DeMaris et al., 2013). Así, en ciertos contextos laborales y sociales la participación del hombre en las responsabilidades familiares puede ser inusual.

La persistencia de normas y expectativas de género van a influir sobre las decisiones que tomen los hombres y mujeres sobre su futuro profesional, comprender estas dinámicas de género y las diferencias que existen en ellas es fundamental para promover la igualdad en la conciliación familiar y laboral dentro de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores.

2.3. Importancia y beneficios de la conciliación

La posibilidad de encontrar un equilibrio para cumplir con las responsabilidades familiares y laborales tiene numerosos beneficios que impactan directamente sobre el bienestar de las personas y también de las empresas.

Por un lado, la conciliación familiar y laboral contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familiares, permite que los empleados tengan la capacidad de gestionar de forma efectiva sus roles familiares cumpliendo además con las expectativas laborales, aumentando su satisfacción y disminuyendo el estrés (Kossek y Ozeki, 1998). Al tener tiempo para atender a las demandas y tareas que les exige el trabajo como para cuidar de sus hijos/as o atender a personas a su cargo, los empleados van a experimentar una mayor estabilidad en su vida y sensación de realización personal (Kossek y Ozeki, 1998).

Además, la implementación de prácticas y políticas para mejorar la conciliación de los trabajadores en las empresas, fomenta la igualdad de género y la inclusión de todos los individuos en el trabajo. Al dar la oportunidad tanto a hombres como mujeres de poder equilibrar mejor sus tareas familiares con el trabajo, se ayuda a romper con los estereotipos de género, fomentando la participación igualitaria de ambos sexos tanto en el ámbito laboral como en el familiar (Lewis et al., 2008). Esto contribuye a reducir las desigualdades de género y promover la igualdad de oportunidades.

Otro de los beneficios más importantes es el impacto positivo en la productividad y rendimiento laboral del trabajador en la empresa. Pues muchos estudios evidencian que cuando los empleados cuentan con políticas y prácticas que atienden a la conciliación, ofreciéndoles un entorno laboral más flexible y adaptado a sus necesidades, muestran una mayor satisfacción y tienden a estar más comprometidos y motivados con su trabajo (Allen et al., 2013; Kossek y Ozeki, 1998; Pecina y Gutiérrez, 2023). Si los empleados tienen estos beneficios, probablemente estén más concentrados en sus tareas, se evita el absentismo y demostrarán mayor lealtad a su empresa. Así, se puede contribuir a la retención de talento y a la atracción de nuevos empleados (Moccia, 2011). Las empresas que priorizan el bienestar del empleado y promueven la conciliación familiar y laboral resultarán más atractivas para aquellos profesionales que valoran estos aspectos en su vida. Esto fomenta la ventaja competitiva de la empresa en la atracción y retención de talentos cualificados y potencialmente válidos para el desarrollo de su trabajo (Moccia, 2011).

La conciliación familiar y laboral es de vital importancia tanto para las empresas como para los trabajadores, proporciona beneficios significativos en cuanto a bienestar y satisfacción laboral, igualdad de género, rendimiento y productividad laboral y la atracción y retención de talento. Por ello, las políticas y prácticas de conciliación efectivas ayudan a crear entornos laborales saludables, sostenibles y comprometidos con el bienestar de los individuos.

2.4. Políticas y prácticas de conciliación en los RRHH

Las políticas y prácticas de conciliación de conciliación familiar y laboral implementadas por los departamentos de Recursos Humanos desempeñan un papel fundamental en la promoción

de un entorno laboral favorable para el apoyo a los empleados en la gestión de sus responsabilidades familiares y laborales (López-Ibor et al., 2010). Estas políticas de conciliación familiar y laboral pueden variar entre empresas según las necesidades y condiciones de cada una de ellas, cada organización puede implementar medidas específicas para cubrir las necesidades de conciliación de sus trabajadores.

Entre las políticas y prácticas más comunes se encuentra la flexibilidad laboral, que permite a los trabajadores ajustar su horario para adaptarse a su vida personal incluyendo la opción de horario flexible, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo o jornada reducida (López-Ibor et al., 2010; Campillo, 2010). Otra de las políticas más relevantes sería la del apoyo a la crianza y cuidado de los hijos/as, las empresas pueden ofrecer servicios como guarderías en el lugar de trabajo o ayuda económica para el cuidado, con los que puedan beneficiarse sus empleados para facilitar la distribución del tiempo y atención a sus hijos/as menores sin comprometer su vida profesional (Salas, 2023). Asimismo, las políticas de apoyo a los cuidadores de familiares dependientes desempeñan un papel muy importante dentro de la conciliación. Con estas políticas se reconoce el gran impacto que el cuidado de familiares tiene en la vida de los trabajadores y no solo del cuidado de los hijos/as, las empresas deben fomentar su compromiso con el bienestar y reconocimiento de las diversas responsabilidades familiares que existen (Escuredo, 2007).

En España, las políticas y prácticas de conciliación familiar y laboral se encuentran respaldadas por una serie de leyes y normativas que promueven el equilibrio entre la vida personal y profesional. Una de ellas, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y establece medidas y mejoras para favorecer la conciliación de las mujeres y los hombres, fomentando el equilibrio de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres por ejemplo el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, al igual que el permiso por maternidad (*artículos 44 y 56*). Asimismo, en el *artículo 37* del **Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)** se recoge el “derecho a disponer de días personales por motivos de peso o reducción de horario por tener a cargo a personas dependientes”, al igual que el *artículo 46* del mismo en el que se establece el “derecho a excedencia para los trabajadores y trabajadoras”. Además, incluye disposiciones específicas sobre la conciliación, encontrándose también entre ellas el derecho a la reducción de jornada por el cuidado de hijos/as, el teletrabajo como medida de conciliación laboral, posibilidad de solicitar excedencias o la baja por maternidad y paternidad. Por otro lado, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales** obliga a las empresas a promover medidas de conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres y a tomar medidas para prevenir los riesgos para la salud como el estrés laboral (Servicios CC. OO., 2008). Esta ley también acoge el derecho de los trabajadores a solicitar cambios en su jornada laboral, disfrutar de permisos por maternidad, paternidad y cuidado de hijos/as menores, flexibilidad horaria, entre otras medidas. Por otro lado, la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Contar con este respaldo legislativo ayuda a que se logren avances significativos en materia de conciliación en España, aunque todavía existen desafíos para su plena implementación. Por ello, es importante que las empresas trabajen en la sensibilización de sus directivos, así como en la promoción de una cultura organizacional que valore y fomente la conciliación familiar y laboral.

2.5. Ansiedad o estrés laboral

En el marco de nuestro estudio es fundamental abordar la relación existente entre la conciliación familiar y laboral y la ansiedad o estrés laboral, las dos variables que sustentan esta investigación.

La ansiedad o estrés laboral serían aquellas respuestas emocionales y físicas negativas que experimentan los trabajadores como resultado de las demandas y presiones derivadas de su trabajo. La ansiedad supone reacciones a nivel fisiológico a nivel muscular, respiratorio o cardiaco, cuando esta respuesta se mantiene a lo largo del tiempo surgen otras respuestas físicas como el cansancio, hiperactivación, insomnio y falta de concentración u incluso, desencadenar trastornos mentales como trastornos de ansiedad o del estado de ánimo (Casanova et al., 2010). Estas demandas pueden incluir altas cargas de trabajo, plazos ajustados, ambientes laborales poco saludables, falta de control o apoyo organizacional, entre otros muchos factores (Schaufeli y Taris, 2014). Algunas investigaciones han encontrado que los empleados que experimentan dificultades para conciliar tienden a presentar mayores niveles de estrés y ansiedad en comparación con aquellos que logran un mayor equilibrio entre su vida familiar y laboral (Amstad et al., 2011; Kossek et al., 2011).

La conciliación familiar y laboral puede tener un impacto significativo en la aparición y la intensidad de la ansiedad o el estrés laboral de los trabajadores si esta no está siendo adecuada. Digamos que la dificultad para lograr el equilibrio entre vida familiar y vida profesional, hace que surjan conflictos y tensiones que contribuyen a niveles más altos de ansiedad en el entorno laboral (Hurtado de Mendoza, 2013). Si por el contrario, los trabajadores tienen la posibilidad de contar con recursos y apoyo para lograr una conciliación adecuada, pueden experimentar un mayor control de su tiempo y vida personal, reduciendo la ansiedad. Por ello, consideramos que el conflicto trabajo-familia es una fuente de estrés y factor de riesgo para la ansiedad (Servicios CC. OO., 2008). Estudios previos han evidenciado la existencia de ciertos factores de riesgo relacionados con el estrés en el trabajo. Según la V Encuesta Nacional sobre Condiciones del Trabajo, ENCT del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2003) indica que entre los factores de riesgo más usuales se encuentran: tiempo de desplazamiento superior a una hora, sector servicios, trabajo por turnos o ser mujer.

Respecto a la perspectiva de género, encuestas como la VII Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del Ministerio de Trabajo (2006) observaron que las mujeres experimentaban un grado de satisfacción menor que los hombres en lo que respecta al equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales, un gran porcentaje de las participantes consideraban que las obligaciones familiares habían supuesto una dificultad para su desarrollo profesional.

En nuestro estudio, se propone analizar de manera más detallada esta relación entre la conciliación familiar y laboral y la ansiedad o estrés laboral. Exploraremos cómo las estrategias de conciliación utilizadas por padres y madres trabajadores pueden influir en sus niveles de ansiedad laboral. También examinaremos si existen diferencias de género en cuanto a la conciliación y su relación con la ansiedad o el estrés laboral.

3. OBJETIVOS, PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS

Con el fin de abordar la problemática planteada a lo largo del marco teórico y obtener respuestas fundamentadas, se han planteado una serie de objetivos y formulado diversas hipótesis para abordar el estudio de las estrategias de conciliación familiar y laboral. Para dar mayor claridad a lo planteado, se presenta a continuación una tabla (véase Tabla 1) donde se resumen de forma organizada y estructurada los objetivos, preguntas de investigación, variables de estudio e hipótesis planteadas en este estudio.

Debido a la importancia de abordar esta problemática, se ha buscado identificar las barreras que pueden obstaculizar una conciliación favorable, así como analizar las posibles diferencias de género respecto a la ansiedad laboral y la conciliación en hombres y mujeres. Por otro lado, también se evaluará la percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre la efectividad de las medidas de conciliación y se explorará si existen diferencias en este ámbito según el sector laboral al que pertenezcan.

Tabla 1. Resumen de objetivos, preguntas de investigación, variables e hipótesis.

OBJETIVOS	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	HIPÓTESIS
1. Identificar las estrategias de conciliación familiar y laboral utilizadas por padres y madres trabajadores para manejar la ansiedad laboral.	¿Utilizan los padres y madres estrategias de conciliación familiar y laboral para manejar la ansiedad laboral?	- Estrategias de conciliación familiar y laboral - Ansiedad laboral	Se espera que las madres utilicen más estrategias de conciliación familiar y laboral que los hombres para manejar su ansiedad laboral, como técnicas de relajación o respiración, ejercicio físico, apoyo social o psicológico, etc.

2. Identificar las barreras que impiden la conciliación familiar y laboral en padres y madres trabajadores.	¿Qué barreras impiden la conciliación familiar y laboral en padres y madres trabajadores?	- Barreras en la conciliación familiar y laboral	La falta de apoyo organizacional y la poca flexibilidad laboral pueden ser dos barreras principales para la conciliación familiar y laboral.
3. Analizar las diferencias de género en cuanto a la ansiedad laboral y la conciliación familiar y laboral de padres y madres trabajadores.	¿Existen diferencias de género en cuanto a la ansiedad laboral y la conciliación familiar y laboral de padres y madres trabajadores?	- Género - Ansiedad laboral - Conciliación familiar y laboral	Existe una diferencia significativa en relación con la ansiedad laboral y la conciliación familiar y laboral entre padres y madres. Se espera que las mujeres sufran más ansiedad laboral que los hombres.
4. Analizar la percepción de los padres y madres trabajadores sobre la efectividad de las medidas implantadas por las empresas para mejorar la conciliación familiar y laboral.	¿Cómo perciben los padres y madres trabajadores la efectividad de las medidas implantadas por las empresas en términos de conciliación familiar y laboral?	- Nivel de satisfacción de padres y madres de las medidas de conciliación familiar y laboral	La percepción de la efectividad de las medidas variará entre los padres y madres trabajadores. Se espera que perciban una baja efectividad de las medidas.
5. Identificar si existen diferencias en cuanto a la conciliación familiar y laboral según el sector laboral de los padres y madres.	¿Existen diferencias en la conciliación familiar y laboral dependiendo del sector laboral al que pertenezcan?	- Sector laboral - Conciliación familiar - Ansiedad laboral	Existen ciertas diferencias significativas en la conciliación familiar y laboral entre padres y madres trabajadores de distintos sectores laborales, siendo por ejemplo el presencialismo o la rigidez en los horarios algunas de ellas.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

La presente investigación se llevó a cabo siguiendo un *enfoque metodológico mixto* con el que combinamos técnicas cuantitativas y cualitativas con el fin de obtener una comprensión profunda y completa del tema de estudio. La elección de un enfoque mixto se basa en la necesidad de abordar la complejidad del problema de investigación de manera integral. Otero-Ortega (2018) ya mencionaba que el enfoque mixto tiene como objetivo utilizar las ventajas de ambas técnicas y a la vez reducir las limitaciones de cada una de ellas. Por ello, gracias a este enfoque pudimos obtener una comprensión profunda y holística del tema de estudio, complementando la visión objetiva de la investigación cuantitativa con la visión más subjetiva de la investigación cualitativa.

El enfoque cuantitativo nos permitió obtener datos tangibles y precisos para poder contrastar y verificar nuestras hipótesis basadas en el conocimiento teórico existente, además de inferir los hallazgos de nuestro estudio en poblaciones más amplias y generalizar los resultados obtenidos (Ugalde Binda y Balbastre-Benavent, 2013). Para recopilar los datos cuantitativos, se diseñó y utilizó un cuestionario estructurado de elaboración propia como herramienta principal (ver Tabla

2), lo que nos dio la posibilidad de analizar las relaciones y diferencias clave entre las variables de estudio. Este cuestionario fue administrado a padres y madres trabajadores y, en los casos en que los participantes no se encontraran empleados en ese momento, se les pidió que recordaran un puesto de trabajo o empresa anterior para responder a los ítems planteados. Los participantes tuvieron la opción de completar el cuestionario de manera voluntaria y completamente anónima, respetando la confidencialidad de sus respuestas.

Por otro lado, el enfoque cualitativo nos permitió explorar aspectos más subjetivos, proporcionándonos información individualizada para entender el contexto y obtener una comprensión más profunda del fenómeno de estudio (Schenkel y Pérez, 2018). Así, la recopilación de datos cualitativos se llevó a cabo mediante la realización de entrevistas personales con trabajadores del departamento de Recursos Humanos de una empresa con el objetivo de obtener información cualitativa detallada y real sobre las experiencias y percepciones de los trabajadores en relación con el tema de estudio. Estas entrevistas se realizaron de manera individual y en un espacio cómodo y tranquilo. Se estableció una duración estimada para cada entrevista y se les ofreció la posibilidad de hacerlas en persona, por teléfono o por videoconferencia.

Esta combinación de enfoques (cuantitativo y cualitativo) nos ayudó a obtener información muy rica sobre las tendencias y patrones generales a través de los datos cuantitativos y, por otro lado, conocer los matices y detalles más concretos gracias a los datos cualitativos.

A continuación, se describirá en detalle el proceso metodológico llevado a cabo, la muestra, los instrumentos y los análisis estadísticos utilizados para abordar los objetivos de esta investigación.

4.2. Participantes

La selección de los participantes para este estudio se llevó a cabo mediante una estrategia de muestreo no probabilístico basada en el método de cadena o también conocido como “bola de nieve”. Inicialmente, se envió el cuestionario a personas cercanas y conocidas, quienes fueron invitadas a participar voluntariamente y a su vez, compartir el cuestionario con otras personas de su entorno. El perfil de la muestra tenía que cumplir con el criterio de ser mayor de edad y el requisito de tener hijos/as.

De esta forma, se recopilaron un total de 211 respuestas de participantes a través del cuestionario diseñado para esta investigación. Seguidamente, se realizó una limpieza de datos con el fin de asegurar que los participantes cumplieran con el criterio de ser padres y madres. Por tanto, se eliminaron aquellos que contestaron no tener hijos/as, resultando *191 respuestas* válidas para su análisis.

Del total de los participantes incluidos en este estudio, se observó una clara predominancia de mujeres en la muestra. Concretamente, del total de participantes, 163 eran mujeres (85,3%) y 28 eran hombres (14,7%) con edades comprendidas entre 28 y 69 años ($M= 41,56$; $DT= 8,144$). En relación con el número de hijos/as, el 54% tenía 2, el 35,6% tenía 1, el 8% tenía 3 y el 2,5% tenía 4 o más hijos/as.

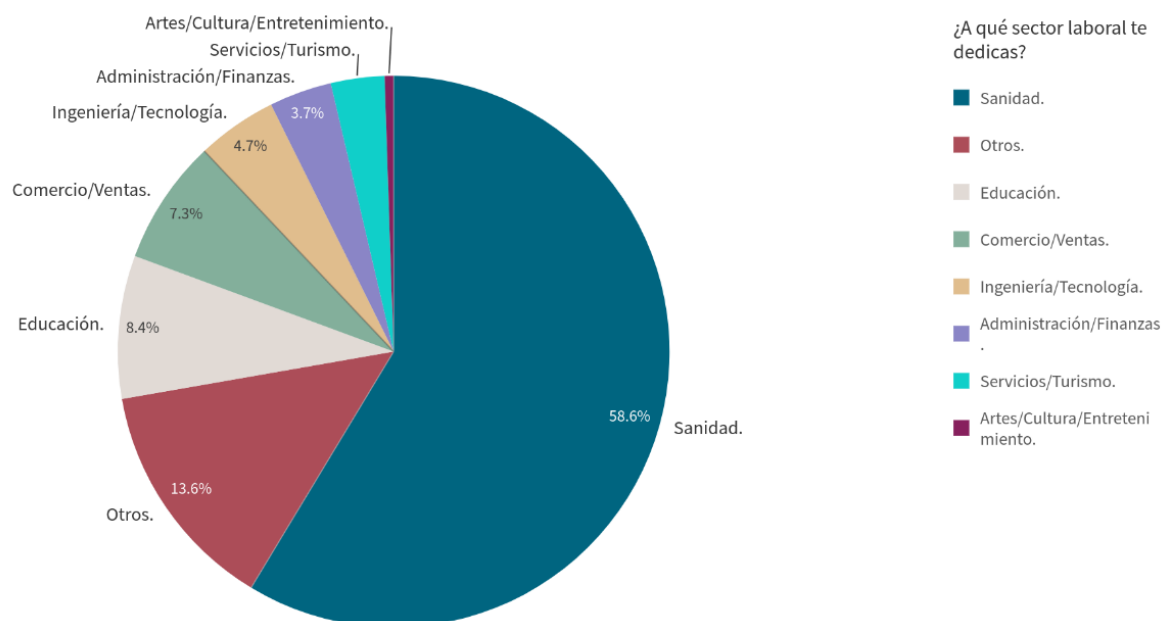
En cuanto a las características sociodemográficas de la muestra (Ver Tabla 1), cabe destacar que 137 personas (71,7%) vivían en zonas urbanas, mientras que 54 personas (28,3%) residían en zonas rurales. Los participantes pertenecían a diferentes sectores laborales distribuidos de la siguiente manera: Artes, Cultura o Entretenimiento (0,5%), Servicios o Turismo (3,1%), Administración/Finanzas (3,7%), Ingeniería/Tecnología (4,7%), Comercio/Ventas (7,3%), Educativo (8,4%), Otros sectores (13,6%) y Sector Sanitario (58,6%). En relación con las horas de trabajo, la mayoría de los participantes (62,8%) indicaron que tenían una jornada a tiempo completo de entre 30 y 40 horas semanales (Ver Figura 1).

Tabla 2. Perfil sociodemográfico y laboral de los participantes

		N	Porcentaje
Género	Femenino	163	85.3
	Masculino	28	14.7
Nivel de formación	Primaria	9	4.7
	Bachillerato	8	4.2
	Ciclo Formativo	42	22
	ESO	11	5.8
	Grado	81	42.4
	Postgrado	40	20.9
	Situación laboral	Autónomo/a	7
	Empleado/a cuenta ajena	140	73.3
	Desempleado/a	19	9.9
	Jubilado/a o pensionista	6	3.1
	Tareas del hogar/Cuidados	11	5.8
	Otro	8	4.2
Región residencia	Zona Rural	54	28.3
	Zona Urbana	137	71.7
Sector laboral	Administración/Finanzas	7	3.7
	Artes/Cultura/ Entretenimiento	1	0.5
	Comercio/Ventas	14	7.3
	Educación	16	8.4
	Ingeniería/Tecnología	9	4.7
	Sanidad	112	58.6

	Servicios/Turismo	6	3.1
	Otros	26	13.6
Horas de trabajo semanales	Menos de 20 horas	7	3.7
	Entre 20 y 30 horas	30	15.7
	Entre 30 y 40 horas	120	62.8
	Más de 40 horas	34	17.8

Figura 1. Sectores laborales de los participantes



Por otro lado, para extraer datos cualitativos se contó con la participación de 3 personas trabajadoras del ámbito de los recursos humanos de una empresa española. En cuanto a sus características sociodemográficas y perfiles laborales, diremos que dos eran mujeres y uno era hombre con 49, 37 y 33 años respectivamente, y que vamos a identificar como Entrevistada 1, Entrevistada 2 y Entrevistado 3 a lo largo del estudio con el fin de salvaguardar su anonimato. Los tres ocupaban puestos de trabajo distintos dentro de la misma empresa, con lo que podíamos obtener resultados relevantes y encontrar posibles diferencias o similitudes en sus respuestas.

4.3. Recopilación de datos e instrumentos

Como ya hemos comentado, para obtener la información necesaria para esta investigación, se utilizaron dos métodos principales: *cuestionario de elaboración propia* y *entrevistas personales*. La combinación de estos dos métodos de recopilación de datos permitió obtener una amplia gama de información tanto cuantitativa como cualitativa, enriqueciendo así la comprensión del tema estudiado.

El cuestionario era de elaboración propia y fue diseñado específicamente para este estudio, este constaba de seis bloques de preguntas, el primero de ellos para recopilar los datos sociodemográficos de la muestra y los cinco restantes que respondían a los diferentes objetivos de este estudio. Se elaboró en formato digital a través de la plataforma de cuestionarios online *Google Forms* y se envió a través de aplicaciones de mensajería como grupos de difusión de “WhatsApp”, “Linkedin” e “Instagram”, esto facilitó su rápida distribución y la recopilación automatizada de las respuestas. Las respuestas se registraban automáticamente en una hoja de cálculo Excel, lo cual facilitó el aglutinamiento de los datos recogidos. Respecto al tipo de preguntas, el cuestionario incluía preguntas de respuesta dicotómica con “Sí” o “No”, preguntas de escala tipo Likert con valores comprendidos entre 1 a 5 y preguntas abiertas. (Ver Tabla 3)

Tabla 3. Cuestionario Estructurado de Investigación

Bloques	Ítems
Datos socio-demográficos	1) Edad. 2) Género (Masculino/Femenino/Otro). 3) Nivel de formación completado: Primaria, ESO, Bachillerato, Ciclo Formativa, Grado, Postgrado, Sin estudios. 4) Región donde reside: Zona Rural/Zona urbana. 5) Sector laboral al que se dedica: Sanitario, Ingeniería/Tecnología, Educativo, Administración /Finanzas, Comercio/Ventas, Servicios/Turismo, Arte/Cultura/Entretenimiento, Otro. 6) Horas trabajadas a la semana: Menos de 20h, Entre 20 y 30h, Entre 30 y 40h o Más de 40h.
Objetivo 1	7) ¿Tienes hijos/as? ¿Cuántos? 8) ¿Has experimentado ansiedad o estrés laboral alguna vez? Sí/No. 9) ¿Alguna vez has puesto en marcha estrategias o técnicas para manejar el estrés laboral? Por ejemplo: técnicas de relajación, respiración, meditación, ejercicio físico, etc. Sí/No 10) ¿Has buscado ayuda o apoyo social en otras personas con las que poder compartir experiencias o preocupaciones sobre la carga de trabajo y el estrés laboral? Sí/No. 11) ¿Utilizas herramientas de planificación y organización que te ayuden a distribuir de forma equilibrado el tiempo y las tareas? Por ejemplo: agendas, calendarios, listas de tareas, etc. Si/No 12) ¿Crees que estableces límites claros entre el trabajo y la vida personal? Sí/No.
Objetivo 2	13) ¿Te resulta difícil conciliar tus responsabilidades laborales y familiares debido a tu horario? Sí/No 14) ¿Te has visto obligado/a a renunciar a oportunidades laborales debido a tus responsabilidades familiares y a la falta de medidas de conciliación que ofrecían? Sí/No 15) ¿Crees que las demandas de tu trabajo son demasiado altas y afectan a tu capacidad para conciliar tu vida laboral y familiar? Sí/No 16) ¿Tu empresa ofrece horarios flexibles a sus trabajadores? Sí/No 17) ¿Tu empresa ofrece trabajo a distancia? Sí/No 18) ¿Tiene tu empresa alguna otra medida de conciliación no mencionada hasta el momento en esta encuesta? ¿Cuál/Cuáles? (Respuesta abierta)
Objetivo 3	19) ¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con la conciliación de tu vida laboral y familiar? 1 Nada satisfecho – 5 Muy satisfecho.

	20) ¿Sientes que tienes el tiempo suficiente para dedicarte a tu vida familiar o personal? Sí/No
	21) ¿Crees que tu género ha afectado tu capacidad para conciliar la vida familiar y laboral? Sí/No
	22) ¿Notas diferencias con relación a la conciliación familiar y laboral con respecto a la de tu pareja? Sí/No/No tengo pareja.
	23) ¿Crees que la carga laboral y familiar en tu hogar se divide de forma equitativa? Sí/No/No las Reparto con nadie.
Objetivo 4	24) ¿Tu empresa ha establecido medidas o estrategias para mejorar la conciliación familiar y laboral? Sí/No
	25) ¿Cómo calificarías la efectividad de las medidas implementadas por tu empresa para mejorar la conciliación familiar y laboral? 1 Nada efectivas – 5 Muy efectivas.
	26) ¿Has recibido apoyo por parte de tu empresa para conciliar tu vida familiar y laboral? Sí/No
	27) ¿Te gustaría que tu empresa implantase más medidas que ayuden a conciliar mejor tu vida personal o familiar con la profesional? Sí/No
Objetivo 5	28) ¿El sector laboral al que te dedicas es distinto al de tu pareja? Sí/No/No tengo pareja.
	29) Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿notas diferencias con respecto a la conciliación familiar y laboral en comparación con tu pareja? Sí/No
	30) ¿Crees que si te dedicaras a otra profesión, podrías dedicar más tiempo a tu vida personal y familiar? Sí/No
	31) ¿Has pensado seriamente en cambiar de puesto de trabajo o profesión para tener mayor posibilidad de conciliar tu vida personal y laboral? Sí/No

Además se realizaron entrevistas personales a tres personas trabajadores del Departamento de RRHH de una empresa española, permitiéndonos obtener información más detallada y concreta sobre las estrategias de conciliación familiar y laboral desde el punto de vista de los profesionales de RRHH. Para guiar las entrevistas, se elaboraron preguntas específicas que abordaban aspectos relevantes relacionados con el tema de estudio (ver Tabla 4).

Tabla 4. Preguntas Entrevistas Personales

Bloques	Preguntas
Objetivo 1	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Utilizan estrategias para mejorar la conciliación familiar y laboral y abordar la ansiedad laboral de los padres y madres trabajadores de su empresa? ¿Cuáles? - ¿Han notado que estas medidas son efectivas y ha mejorado la situación desde que se implantaron?
Objetivo 2	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Crees que son suficientes las medidas de conciliación que ofrecéis? - ¿Habéis identificado barreras que dificultaban la conciliación familiar y laboral en los padres y madres trabajadores? - ¿Han puesto soluciones para evitar estas barreras o mejorarlas?
Objetivo 3	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Notan diferencias significativas en la ansiedad laboral entre los padres y las madres en la empresa? En caso afirmativo, ¿a qué crees que se deben esas diferencias? ¿Cree que tiene algo que ver con el género? - ¿Perciben esas diferencias en sus trabajadores hombres y mujeres en cuanto a hacer mayor uso de las estrategias de conciliación implantadas?

- Objetivo 4**
- ¿Sabéis la percepción de vuestros trabajadores en cuanto a si están satisfechos con las medidas de conciliación familiar y laboral? ¿Cómo?
 - ¿Le dais importancia a saber la percepción que ellos tienen sobre este aspecto para mejorar?
 - ¿Creéis que su percepción es positiva o negativa?
- Objetivo 5**
- ¿Habéis observado diferencias significativas en la conciliación familiar y laboral de vuestros trabajadores en los diferentes departamentos o áreas de la empresa? ¿A qué creéis que pueden deberse estas diferencias?
 - En su empresa, cada trabajador realiza unas funciones y tiene una carga de trabajo, ¿adaptáis las medidas de conciliación familiar y laboral según las características de cada puesto?
-

4.4. Análisis estadístico

Para esta investigación se han utilizado diferentes pruebas estadísticas con el objetivo de obtener resultados significativos y responder a las preguntas de investigación planteadas. A continuación, se detallarán los procedimientos utilizados para el análisis de datos.

Para el análisis estadístico, se realizaron diferentes pruebas estadísticas de forma que pudiéramos organizar, resumir y obtener resultados relevantes sobre las variables de interés. Se realizaron análisis descriptivos, concretamente medias aritméticas (M), desviaciones típicas (DT) y porcentajes (%) para organizar y resumir los datos obtenidos sobre las características sociodemográficas y los aspectos relevantes sobre la conciliación familiar y laboral de la muestra. Junto con ello, se realizaron pruebas *t* de Student para muestras independientes con las que analizar las posibles diferencias entre mujeres y hombres en ciertas variables estudiadas.

Todos los análisis estadísticos de este estudio fueron realizados mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics 26 con un umbral de significación del 95%.

5. RESULTADOS

5.1. Análisis cuantitativo

En esta sección se presentan los resultados cuantitativos obtenidos a través del cuestionario siguiendo los diferentes objetivos planteados y variables de análisis.

Objetivo 1: Identificar las estrategias de conciliación familiar y laboral utilizadas por padres y madres trabajadores para manejar la ansiedad laboral, se analizaron diferentes ítems.

Como podemos observar (ver Gráfico 1), en cuanto a experimentar ansiedad o estrés laboral alguna vez, se observó que el 87% de las mujeres y el 79% de los hombres respondieron

afirmativamente. Sin embargo, al realizar la prueba *t* de Student, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las respuestas de hombres y mujeres [$t(191)= 1.094$; $p > 0.05$], donde ambos sexos obtuvieron medias similares siendo ligeramente mayor en las mujeres ($M= 0.865$; $DT= 0.343$) con respecto a los hombres ($M= 0.785$.; $DT= 0.418$). Respecto a la puesta en marcha de estrategias o técnicas para manejar la ansiedad, el 60% de las mujeres afirman que han utilizado algunas de ellas, frente al 39% de los hombres; encontrándose en este caso diferencias estadísticamente significativas [$t(191)= 2.005$; $p < 0.05$] mostrando mayor media las mujeres ($M= 0.60$; $DT= 0.492$) y más baja los hombres ($M= 0.39$.; $DT= 0.497$). Como una de las estrategias que se plantean es la búsqueda de ayuda o apoyo social para manejar el estrés, el porcentaje de mujeres (57%) y hombres (59%) que responden afirmativamente a este ítem es bastante similar, no encontrando diferencias significativas [$t(191)= 0.342$; $p > 0.05$]. Tampoco se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre mujeres (74%) y hombres (71%) en cuanto a la utilización de herramientas de planificación u organización [$t(191)= 0.310$; $p > 0.05$]. Por último, respecto a establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, aunque el porcentaje de mujeres (62%) que responden afirmativamente es ligeramente mayor al de los hombres (46%), no se encontraron tampoco diferencias estadísticamente significativas [$t(191)= 1.550$; $p > 0.05$].

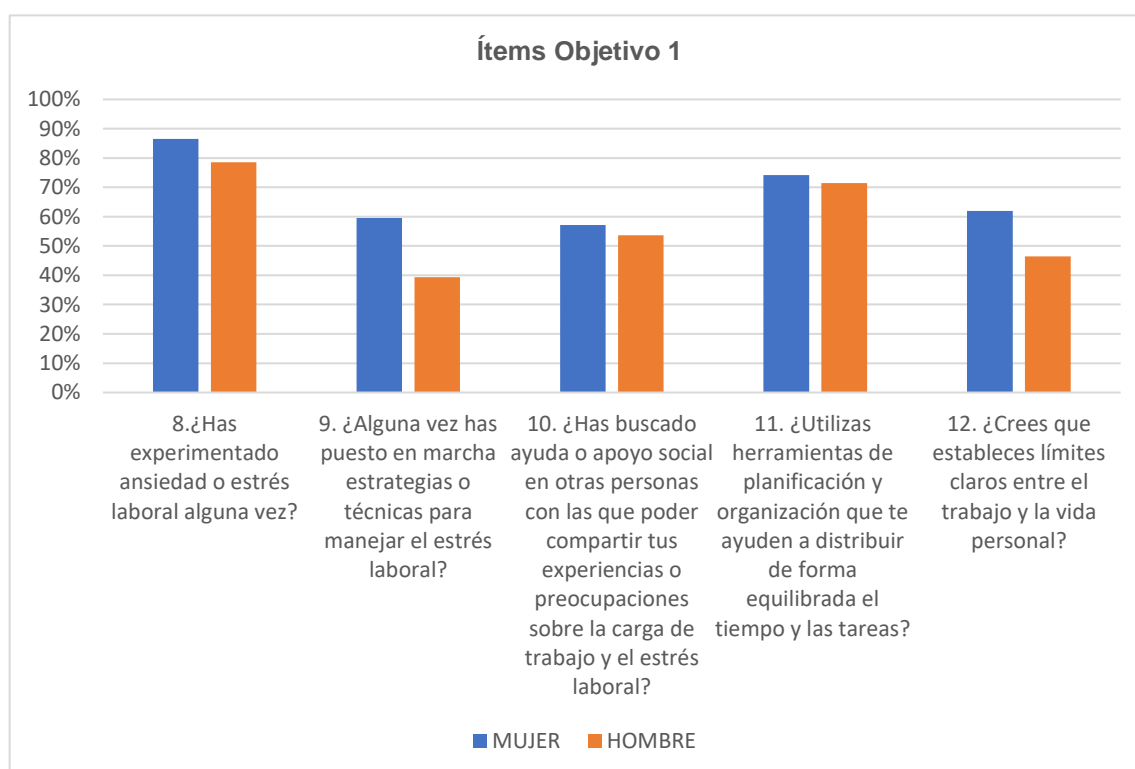


Gráfico 1. *Respuestas ítems objetivo 1*

Objetivo 2: Identificar las barreras que impiden la conciliación familiar y laboral en padres y madres trabajadores.

Sobre si a los participantes les resultaba difícil conciliar debido a su horario laboral, los resultados mostraron que el 69% de las mujeres (M= 0.693; DT= 0.463) y el 61% de los hombres (M= 0.61; 0.497) respondieron afirmativamente, aunque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas para esta variable [$t(191)= 0.900$; $p > 0.05$]. En cuanto a si se han visto obligados/as a renunciar a puestos de trabajo por falta de medidas de conciliación en la empresa, tampoco se encontraron diferencias significativas de género, donde el 69% de mujeres (M= 0.687; DT= 0.465) y el 57% de hombres (M= 0.571; DT= 0.504) respondieron afirmativamente [$t(191)= 1.201$; $p > 0.05$] con medias similares aunque ligeramente mayores en las mujeres. Sobre si las demandas de trabajo son demasiado altas, el promedio de mujeres (M= 0.546; DT= 0.499) y de hombres (M= 0.536; DT= 0.508) contestaron afirmativamente, obteniendo resultados bastante similares y sin diferenciación estadísticamente significativa [$t(191)= 0.101$; $p > 0.05$]. Por otro lado, sobre si contaban con horario flexible, se obtuvieron resultados algo diferentes donde el 32% de las mujeres (M= 0.319; DT= 0.468) y el 43% de los hombres (M= 0.429; DT= 0.504) contestaron afirmativamente, sin encontrarse [$t(191)= -1.132$; $p > 0.05$]. Y por último, en cuanto a tener la opción de trabajo a distancia solo el 9% de las mujeres respondieron que "Sí" (M= 0.86; DT= 0.281), frente al 29% de los hombres (M= 0.286; DT= 0.46); en este caso sí que se encontraron diferencias estadísticamente significativas [$t(191)= -3.121$; $p > 0.05$]. (Ver Gráfico 2)

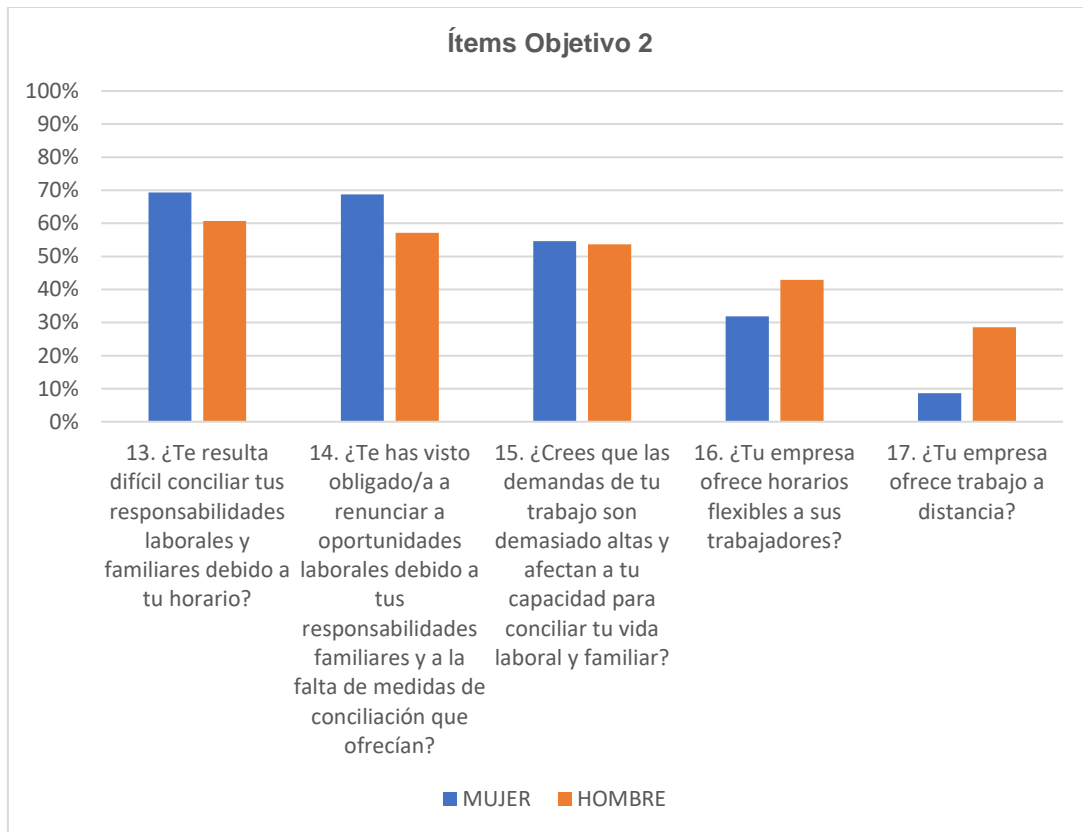


Gráfico 2. Respuestas ítems objetivo 2

Para este objetivo también se elaboró una pregunta abierta sobre si su empresa ofrecía otras medidas de conciliación distintas y cuáles eran esta, y se analizaron los datos recopilados. Como se puede observar en el gráfico presentado (ver Gráfico 3), se registraron diversas respuestas por parte de los participantes. La opción más mencionada fue la reducción de la jornada laboral, con un total de 27 respuestas. Le siguió la excedencia, con 6 respuestas y la flexibilidad horaria, que obtuvo 3 respuestas. En menor medida, se mencionaron el teletrabajo con 1 respuesta y la opción de guardería con 2 respuestas. Por otro lado, se registraron 119 abstenciones y 33 respuestas negativas.

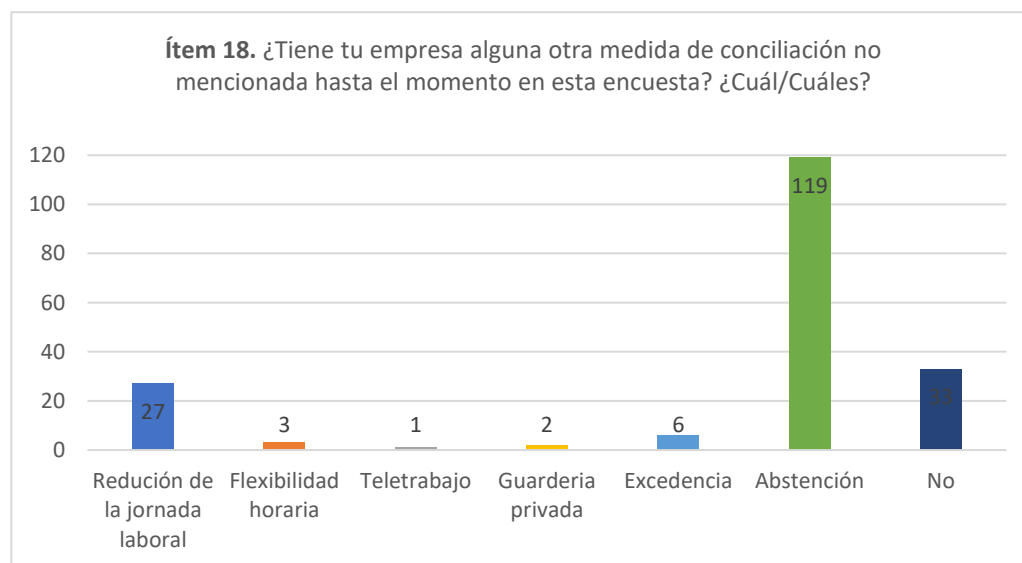


Gráfico 3. Respuestas ítem 18 – Objetivo 2

Objetivo 3. Analizar las diferencias de género en cuanto a la ansiedad laboral y la conciliación familiar y laboral de padres y madres trabajadores.

Para analizar los resultados en este apartado, contamos con ítems de diferente tipo. Primeramente, para medir el nivel de satisfacción de la muestra con respecto a su conciliación familiar y laboral, elaboramos un ítem de satisfacción con estilo de respuesta Likert con valores de 1 a 5, donde 1 es “Nada satisfecho” y 5 es “Totalmente satisfecho” (ver Gráfico 4). En este caso obtuvimos resultados promedios para mujeres situándose la mayoría de ellas (33.7%) en el valor 3 “Satisfecha”; sin embargo, la mayoría de los hombres (39.3%) lo valoran con un 4 “Bastante satisfecho”; las medias son similares en mujeres (M= 2.71; DT= 1.149) y hombres (M= 3.04; DT= 1.105). En el resto de los valores los resultados de ambos géneros se distribuyen de forma similar.

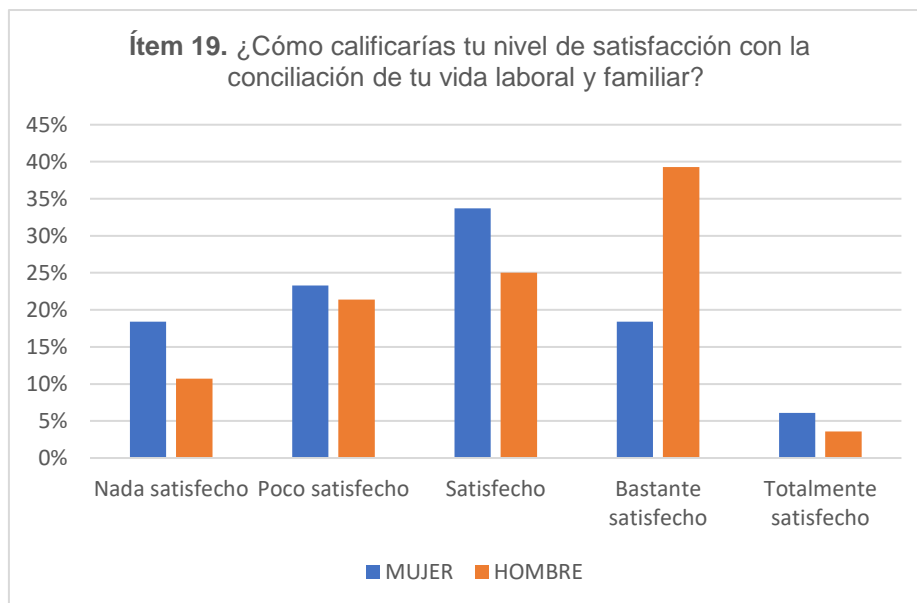


Gráfico 4. Respuestas ítem 19 – Objetivo 3

Respecto al si creen que tienen el tiempo suficiente para dedicarse a su vida familiar (ver Gráfico 5), el 34% de las mujeres y el 39% de los hombres responden afirmativamente, obteniendo medias similares ($M= 0.34$; $DT= 0.479$) y ($M= 0.39$; $DT= 0.497$) respectivamente. Sin embargo, en el ítem sobre si creen que su género ha afectado a su capacidad de conciliar, el número de mujeres que contestan afirmativamente (58%) es mayor que el de los hombres (25%), encontrándose diferencias estadísticamente significativas [$t(191)= 3.271$; $p > 0.05$] entre géneros.

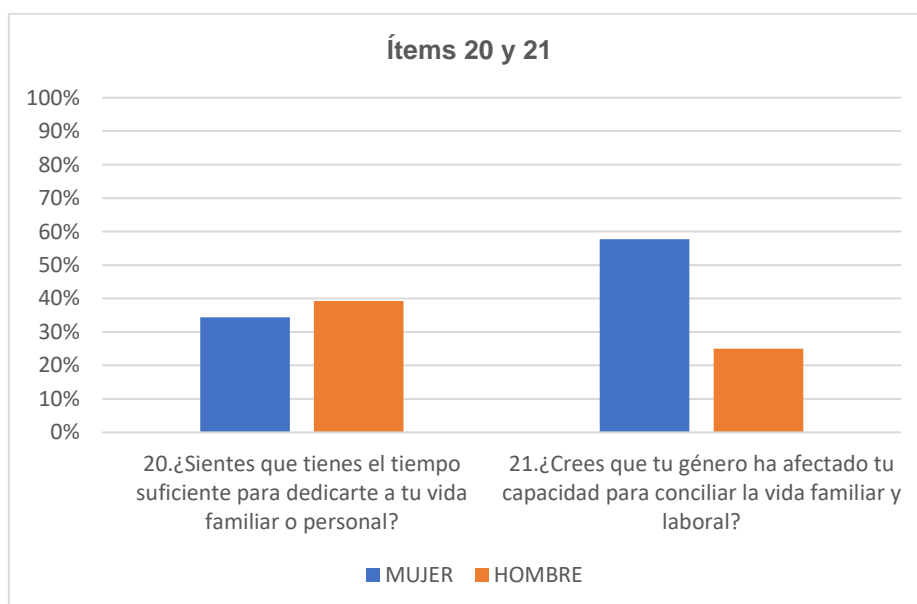


Gráfico 5. Respuestas ítems 20 y 21 – Objetivo 3

Por otro lado, en cuanto a diferencias de conciliación con respecto a la pareja un 36% de mujeres y un 43% de hombres respondieron de forma afirmativa [$t(191)= 0.507$; $p > 0.05$]. Y por último, sobre si creen que las cargas se dividían equitativamente en casa, el número de mujeres es mayor (59%) y menor el del hombre (43%), no encontrando diferencias significativas [$t(191)= -0.92$; $p > 0.05$] (ver Gráficos 6 y 7).

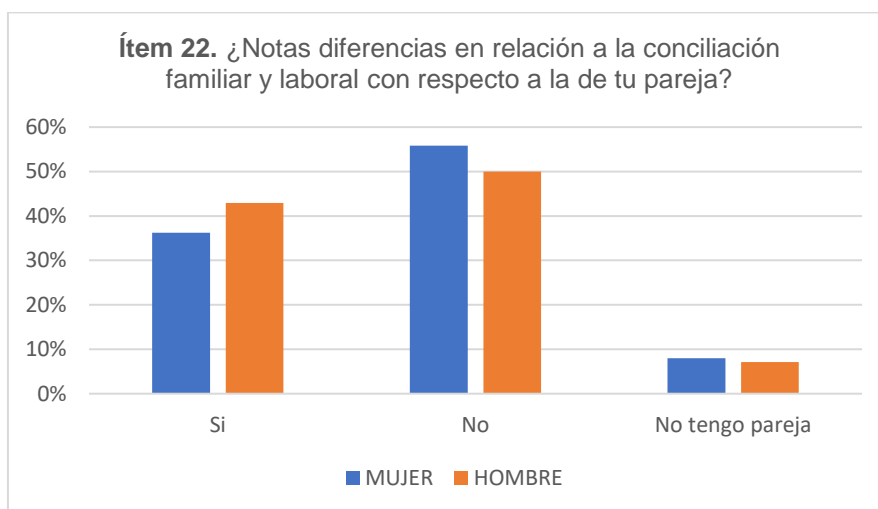


Gráfico 6. Respuestas ítem 22 – Objetivo 3

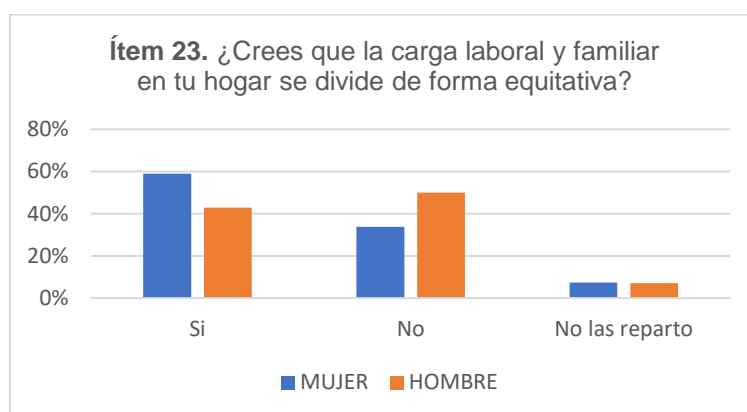


Gráfico 7. Respuestas ítem 23 – Objetivo 3

Objetivo 4. Analizar la percepción de los padres y madres trabajadores sobre la efectividad de las medidas implantadas por las empresas para mejorar la conciliación familiar y laboral.

Para este apartado elaboramos un ítem con respuestas tipo Likert de 1 a 5, donde 1 es “Nada efectivas” y 5 “Totalmente efectivas”, para calificar la efectividad de las medidas implantadas en la empresa para mejorar la conciliación (ver Gráfico 8). En este caso, la mayoría de las mujeres (34%) valoran con un 1 “Nada efectivas” las medidas implantadas en su empresa, al igual que los hombres (36%), obteniendo medias similares entre mujeres ($M= 2.28$; $DT= 1.184$) y hombres ($M= 2.39$; $DT= 1.315$).

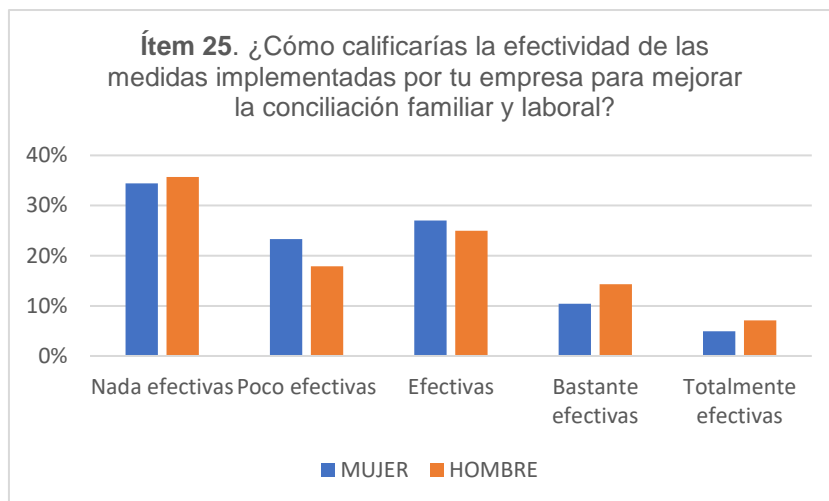


Gráfico 8. Respuestas ítem 25 – Objetivo 4

En cuanto a la pregunta de si su empresa ha establecido medidas para la conciliación, los resultados obtenidos son relativamente similares en mujeres (25%) y hombres (29%) que respondieron afirmativamente, no encontrando diferencias estadísticamente significativas [$t(191) = -0.381$; $p > 0.05$]. En relación con el apoyo que reciben por parte de la empresa para la conciliación, tanto hombres como mujeres respondieron afirmativamente, con valores similares entre mujeres (32%) y hombres (29%), no encontrando diferencias significativas [$t(191) = 0.349$; $p > 0.05$]. Y por último, tanto las mujeres como los hombres responden de forma afirmativa a desear que implanten más medidas que ayuden a la conciliación. Los valores entre hombres (100%) y mujeres son muy similares (97%).

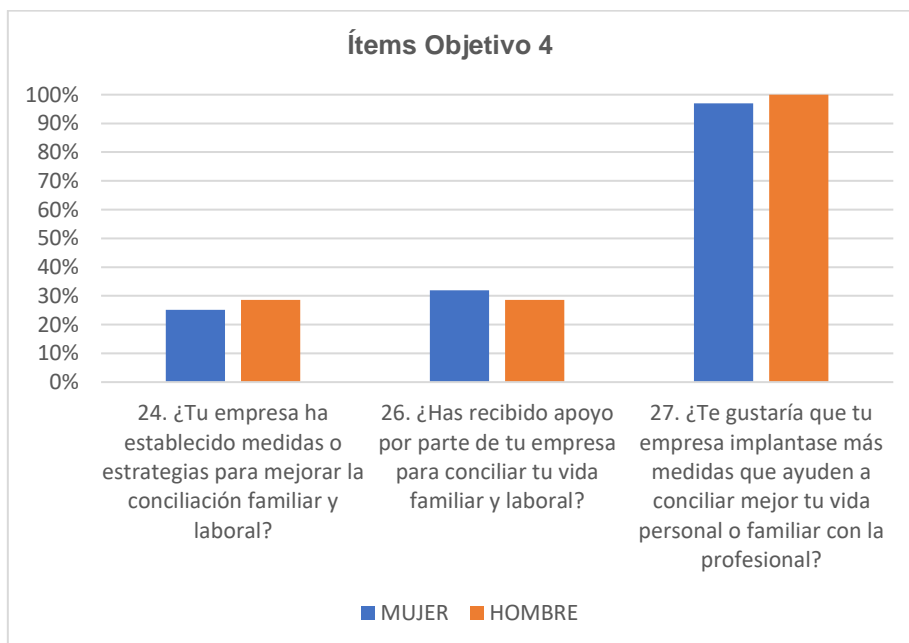


Gráfico 9. Respuestas ítems objetivo 4

Objetivo 5. Identificar si existen diferencias en cuanto a la conciliación familiar y laboral según el sector laboral de los padres y madres.

En la pregunta sobre si el sector laboral al que se dedican difiere al de su pareja, se recopilaron los siguientes datos. Como podemos observar (ver Gráfico 10), el 79% de las mujeres (M= 1.07; DT= 0.695) encuestadas indicaron que se dedicaban a un sector laboral distinto al de su pareja, frente al 61% de los hombres (M= 0.82; DT= 0.772). Además, se registró que el 9% de las mujeres y el 7% de los hombres indicaron no tener pareja.

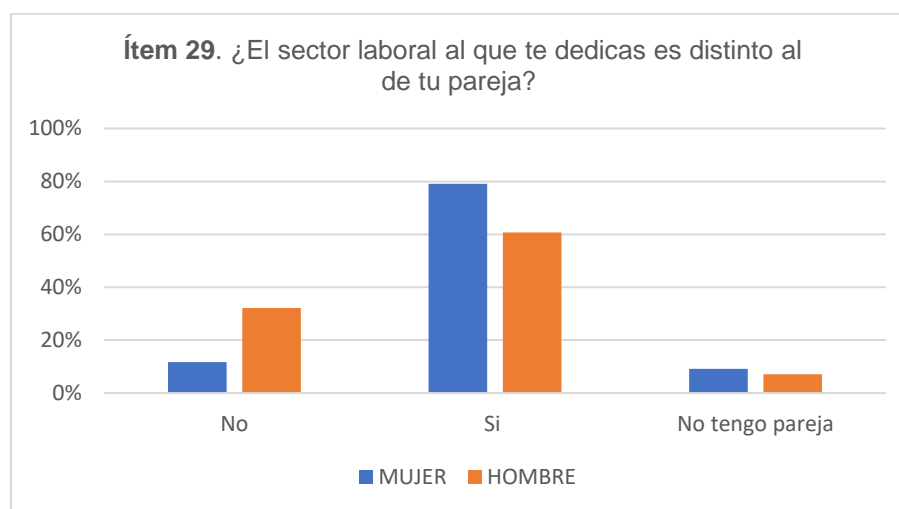


Gráfico 10. Respuestas ítem 29 – Objetivo 5

Enlazada con el ítem anterior, se les quiso preguntar si las personas que en la anterior hubiesen respondido un "Sí", notaban diferencias con respecto a la conciliación con su pareja. En este caso, como se muestra en el gráfico (ver Gráfico 11), se observa resultados similares entre ambos géneros, tanto el 48% de las mujeres como el 50% de los hombres que indicaron tener un sector laboral diferente al de su pareja manifestaron notar diferencias en términos de conciliación familiar y laboral. Por otro lado, el 52% de las mujeres y el 50% de los hombres no percibían diferencias al respecto.

Por otro lado, en cuanto a si creen que se dedicaran a otra profesión, podrían dedicar más tiempo a la conciliación, se observaron diferencias significativas en la percepción de la posibilidad de conciliar las respuestas de hombres y mujeres; el 54% de las mujeres (M= 0.54; DT= 0.50) consideró que podrían dedicar más tiempo a su vida personal si tuvieran otra profesión, mientras que al 75% de los hombres (M= 0.75; DT= 0.441) que indicaron esta misma opinión. Por lo que se observaron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la percepción de la posibilidad de conciliación entre aquellos que creen que podrían dedicar más tiempo a su vida personal si cambiaran de profesión y aquellos que no [$t(191) = -2.088$; $p < 0.05$].

Por último, se observó que el 45% de las mujeres y el 39% de los hombres han considerado seriamente realizar un cambio para mejorar la conciliación entre su vida personal y laboral, no encontrándose diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos [$t(191) = 0.599$; $p > 0.05$].

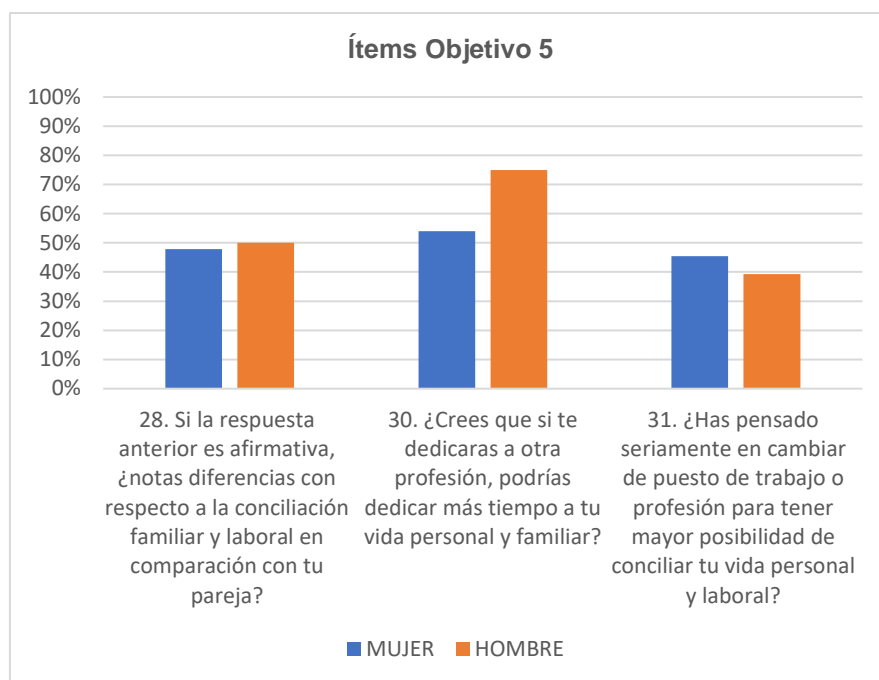


Gráfico 11. Respuestas ítems objetivo 5

5.2. Análisis cualitativo

En este apartado, se exponen los resultados de las tres entrevistas realizadas a trabajadores del ámbito de los Recursos Humanos analizando las respuestas a la preguntas que se les plantearon, extrayendo los resultados principales para este estudio. Según los datos obtenidos basados en las respuestas literales de las personas entrevistadas, permitieron identificar las estrategias de conciliación utilizadas, las barreras que dificultan la conciliación, las posibles diferencias de género y la percepción de los empleados sobre las medidas implementadas para abordar el conflicto trabajo-familia.

La empresa en la que trabajan estas personas es líder en su sector, con una amplia experiencia y reconocimiento dentro del ámbito nacional. Está dedicada principalmente a realizar proyectos y servicios especializados en diversos sectores como ingeniería, tecnología, consultoría, desarrollo de proyectos y servicios empresariales. Esta empresa cuenta con equipos de profesionales cualificados que trabajan en colaboración con administraciones públicas y entidades privadas, para ofrecer soluciones integrales en proyectos de desarrollo sostenible, conservación del medio ambiente, gestión del agua, infraestructuras, entre otros. Cada una de las personas entrevistadas tiene un cargo en la empresa y perfiles distintos que se van a describir a continuación (ver también Tabla 5).

La Persona 1, ocupa un alto cargo y de responsabilidad en la empresa como Gerente de Personas de la empresa y la encargada de gestionar los departamentos de RRHH y Selección de una de las unidades territoriales con las que cuenta la empresa a nivel nacional. Su rol

principal consiste en la gestión de los departamentos de Recursos Humanos y Selección de una de las unidades territoriales que tiene la empresa a nivel nacional. Posee una amplia experiencia y conocimiento en el campo de la gestión de personas desde hace unos 8 años en su puesto actual y anteriormente, dentro de la misma empresa ocupando otros puestos de trabajo de inferior categoría. El departamento de Recursos Humanos cuenta con un equipo de 8 personas realizando las contrataciones de personal y labores de gestión de empleados y en el departamento de Selección cuenta con un equipo de 4 psicólogas encargadas de llevar a cabo los procesos de reclutamiento de la empresa.

La Persona 2 es Coordinador del departamento de Recursos Humanos, tiene amplia formación y experiencia en el ámbito de la gestión de recursos humanos y se encarga de la supervisión y coordinación de las actividades diarias del departamento. Trabaja estrechamente con la Gerente de Personas para asegurar la implementación de políticas y prácticas de recursos humanos. Además, da apoyo a su equipo colaborando en la resolución de incidencias, gestión de nóminas, tareas administrativas, etc., así como el desarrollo de programas de formación y desarrollo del personal de la empresa.

Y por último, la Persona 3 es Técnica de Selección de la empresa, lleva 7 años trabajando en la empresa en Selección y su rol principal es el reclutamiento de candidatos para cubrir los puestos vacantes de la organización. Tiene formación en Psicología y en Recursos Humanos, jugando un papel muy importante en captar y evaluar talentos. Dentro de las tareas que realiza se encuentran la realización de entrevistas, pruebas psicométricas y evaluación de competencias de los candidatos. Trabaja junto con otras tres compañeras también psicólogas, pero con menos experiencia en el sector.

Tabla 5. Perfil sociodemográfico y laboral de los entrevistados

Entrevistado/a	Género	Edad	Nivel de estudios	Puesto en la empresa
1	Femenino	49	Diplomatura	Gerente de Personas
2	Masculino	37	Diplomatura	Coordinador de Recursos Humanos
3	Femenino	33	Licenciatura	Técnicas de Selección

Objetivo 1: *Identificar las estrategias de conciliación familiar y laboral utilizadas por padres y madres trabajadores para manejar la ansiedad laboral, se analizaron diferentes ítems.*

Las entrevistas revelaron las estrategias implementadas en la empresa para mejorar la conciliación familiar y laboral para gestionar la ansiedad laboral. Como principales resultados se obtiene que en la empresa se comprometen con la conciliación familiar y laboral promoviendo *“la flexibilidad horaria para que los empleados puedan compaginar sus responsabilidades, tiempo parcial, ofreciendo además la posibilidad de trabajar desde casa cuando sea necesario”* [Entrevistada 1], lo cual coincide con lo expuesto por la Persona 2 añadiendo además otras

herramientas: *“hemos puesto en marcha medidas que incluyen horarios flexibles, permisos por maternidad/paternidad y programas de apoyo emocional, queremos que nuestros empleados se sientan respaldados por nosotros en este aspecto”* [Entrevistado 2]. En el contacto con candidatas *“algunas preguntan por las condiciones y las medidas de conciliación, muestran interés por estos aspectos para escoger un trabajo”* [Entrevistada 3].

Objetivo 2: Identificar las barreras que impiden la conciliación familiar y laboral en padres y madres trabajadoras.

En cuanto a la identificación de barreras para conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores, vemos que las tres personas perciben la existencia de barreras que dificultan la conciliación. En concreto, se menciona *“...Antes cuando no teníamos el teletrabajo, esto suponía una gran barrera, también la falta de horarios flexible o la falta de comunicación abierta entre los trabajadores y superiores para solicitar un ajuste del horario o solucionar algún problema relacionado con la conciliación...”* [Entrevistada 1], coincidiendo con otra de las respuestas: *“...los empleados a veces no solicitan medidas de conciliación por miedo a verse como menos comprometidos o menos trabajadores, cuando se solicitan medidas normalmente tendemos a aprobarlas sin problema, por eso creemos que esto es una barrera...”* [Entrevistado 2]. La Entrevistada 3 ante esto expone que *“...en ocasiones, la falta de políticas claras de conciliación familiar puede ser una barrera importante, algunos candidatos nos preguntan si contamos con servicios de cuidado infantil o ayudas en este sentido, muchos de ellos no quieren mencionar que son padres por miedo a no ser seleccionados...”*.

Para solucionar estas barreras, la Entrevista 1 comenta que *“...Hemos promovido medidas de conciliación como horarios flexibles, teletrabajo, establecer alianzas con centros de cuidado de niños, para solventar estas dificultades y mejorar la calidad de vida de los trabajadores...”* [Entrevistada 1]; *“...nuestro objetivo es superar estas barreras y crear un ambiente de trabajo lo más cómodo posible...”* [Entrevistado 2].

Objetivo 3. Analizar las diferencias de género en cuanto a la ansiedad laboral y la conciliación familiar y laboral de padres y madres trabajadoras.

En cuanto a las diferencias de género que se identifican respecto a los madres y padres trabajadores, los entrevistados hacen referencia a la existencia de diferencias significativas en cuanto a la ansiedad laboral, coincidiendo los tres en haber identificado mayor ansiedad laboral en las madres trabajadoras.

[Entrevistada 1]: *“...Si, hemos notado que las madres suelen experimentar más ansiedad laboral que los padres, creemos que por la tradición de género respecto al cuidado de hijos/as...”*. [Entrevistado 2]: *“...Las madres normalmente tienen más carga y presión familiar, y son las que más uso hacen de las estrategias de conciliación que ofrecemos en la empresa en comparación con los hombres”....* [Entrevistada 3]: *“...No tengo una concepción muy exacta, pero en conversaciones con otros compañeros sí que he notado que hay diferencias en las responsabilidades de los hombres y de las mujeres, siempre siendo mayor la de la mujer...”*.

Objetivo 4. Analizar la percepción de los padres y madres trabajadores sobre la efectividad de las medidas implantadas por las empresas para mejorar la conciliación familiar y laboral.

Atendiendo a la percepción que tienen los padres y madres sobre la efectividad de las medidas, la Entrevistada 1 comenta que *"...según el feedback que recibimos de los empleados, parece que valoran positivamente las medidas de conciliación que tenemos implantadas, los profesionales se quedan por las condiciones que ofrecemos: horario flexible, teletrabajo..."*. Según el Entrevistado 2, *"...A lo largo de estos años hemos realizado algunas encuestas internas y los resultados indicaban que se encontraban en general satisfechos, aunque somos conscientes de que siempre hay cosas que mejorar y estamos luchando por ir consiguiendo mayores ventajas en este sentido..."*. La respuesta que más se aleja de las demás es la de la Entrevistada 3, que nos comenta que *"...En algunas ocasiones he recibido comentarios de ciertas personas mostrando su insatisfacción con las medidas o reclamando falta de apoyo por parte de la empresa, pero si es cierto que esto no es lo habitual y no es la tendencia general, normalmente los empleados expresan su satisfacción con las condiciones que les ofrecen"*.

Objetivo 5. Identificar si existen diferencias en cuanto a la conciliación familiar y laboral según el sector laboral de los padres y madres.

Respecto a este último objetivo, las personas que fueron entrevistadas no reflejaron diferencias importantes en la conciliación familiar y laboral según el sector, pero sí pudimos preguntarles acerca de la conciliación según los diferentes cargos más altos o bajos de la empresa. En este sentido, parecen identificarse algunas diferencias entre los diferentes departamentos de la empresa, pues la Entrevistada 1 refleja que *"esto podría ser porque las demandas y las funciones de cada puesto y cada área son diferentes, algunas personas pueden tener horarios más flexibles mientras que otros pueden estar más restringidos porque son eslabones más importantes de la empresa"*. El Entrevistado 2 hace referencia a esto comentando que *"estamos atentos a estas diferencias queremos trabajar con los diferentes responsables de cada departamento para adaptar estas medidas y mejorarlas, con tal de garantizar una conciliación efectiva para todos los trabajadores"*.

Esto también coincide con la información que nos aporta la Entrevistada 3: *"...Es posible que existan algunas diferencias, por las demandas y la carga de trabajo de cada puesto, pero creo que esto son casos menores..."*, y apunta: *"...como técnica de selección no tengo posibilidad de participar en la implementación de estas medidas, pero si colaboramos con recursos humanos para transmitirles las expectativas y preocupaciones de los candidatos que nos contactan en relación con la conciliación familiar..."*.

6. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se abordó la problemática de la conciliación familiar y laboral a través de un enfoque metodológico mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas. Los objetivos establecidos y las hipótesis formuladas al inicio nos permitieron explorar las estrategias de conciliación utilizadas por padres y madres trabajadores, identificar las barreras que obstaculizan la conciliación, analizar las posibles diferencias de género en cuanto a la ansiedad laboral y la conciliación, evaluar la percepción de los trabajadores sobre la efectividad de las medidas de conciliación y examinar las diferencias según el sector laboral al que pertenecen.

A lo largo del marco teórico destacamos la importancia de considerar la perspectiva de género en el contexto de la conciliación familiar y laboral. Se señaló que tradicionalmente se han asignado roles y expectativas de género específicas a las mujeres, enfrentando mayores dificultades para conciliar las responsabilidades laborales con el cuidado de los hijos y las tareas domésticas (Bianchi, 2011). Por otro lado, mencionamos también que los hombres pueden experimentar ciertas dificultades en la conciliación debido a las expectativas sociales de proveedor económico de la familia y del alcance de éxito profesional (Williams y Boushey, 2010; DeMaris et al., 2013).

Respecto al *primer objetivo* planteado, se buscó identificar las estrategias de conciliación familiar y laboral utilizadas por los participantes para manejar la ansiedad laboral. Los resultados del cuestionario revelaron que tanto hombres como mujeres reportaron haber experimentado ansiedad o estrés laboral en alguna ocasión, obteniendo un ligero porcentaje mayor en las mujeres, aunque sin obtener diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la ansiedad laboral. En cuanto a la utilización de estrategias para manejar la ansiedad, se observó que un mayor porcentaje de mujeres afirmaron haber recurrido a algunas de estas estrategias en comparación con los hombres, siendo esta diferencia estadísticamente significativa. Además, se valoró la búsqueda de ayuda o apoyo social como una estrategia para manejar la ansiedad y se encontró que hombres y mujeres tuvieron respuestas similares, sin diferencias estadísticamente significativas. Lo mismo ocurrió con el uso de herramientas de planificación u organización.

En cuanto a los resultados de las entrevistas, los tres entrevistados coincidieron al mencionar la importancia de las estrategias implementadas por la empresa para mejorar la conciliación familiar y laboral de los padres y madres, entre ellas la flexibilidad horaria, el trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, permisos de paternidad y maternidad, apoyo, etc. Estas acciones reflejan una preocupación por parte de la empresa en permitir a los empleados equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales y el reconocimiento del problema de ansiedad laboral existente debido a la falta de conciliación, lo cual coincide con lo expuesto al principio sobre la importancia de abordar la perspectiva de género en la conciliación familiar y laboral (Bianchi, 2011). Además, cabe destacar que uno de los trabajadores hace mención a el interés que

muestran los candidatos por las condiciones y las medidas de conciliación al considerar una oferta de trabajo, coincidiendo con lo expuesto por esto revela la importancia que tiene para los trabajadores las acciones y políticas que faciliten su conciliación y cómo pueden influir en la elección de un empleo, coincidiendo así con lo expuesto por Moccia (2011), que ya refería que las empresas que priorizan el bienestar de los empleados, resultan más atractivas, contribuyendo a la retención de talento.

Esto confirmaría nuestra hipótesis inicial sobre que las mujeres utilizarían más estrategias que los hombres y coincidiría con lo planteado en nuestro marco teórico, donde se mencionó que las mujeres suelen emplear más estrategias para hacer frente al estrés o ansiedad laboral debido a las responsabilidades que recaen sobre ellas. Estos hallazgos, se encuentran en línea con la literatura revisada, algunos estudios (Williams y Boushey, 2010; Gómez-Urrutia et al., 2021; Bianchi, 2011) ya señalaban que las mujeres enfrentan mayores cargas de tareas domésticas y de cuidados que los hombres, existiendo una división desigual de las responsabilidades familiares, lo que puede llevar a la utilización de más estrategias de conciliación para manejar esa ansiedad laboral por parte de las mujeres.

Conforme al *segundo objetivo*, con el que se buscaba identificar las barreras que impiden la conciliación familiar y laboral, revelan resultados relevantes. En cuanto a la dificultad para conciliar debido al horario laboral, se encontró que tanto mujeres como hombres experimentan dificultades similares; en cuanto a las opciones de horario flexible se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, donde un porcentaje menor de mujeres indicaron contar con esta posibilidad en comparación con los hombres, lo cual podría indicar la existencia de barreras adicionales que limitan la disponibilidad de horarios flexibles en los puestos de mujeres. En lo que respecta a la opción de trabajo a distancia o teletrabajo, también se encontraron diferencias significativas de género, con un mayor porcentaje de hombres indicando contar con esta opción en relación con las mujeres, lo que demuestra una desventaja adicional de las mujeres en cuanto al acceso al teletrabajo. Además, en las entrevistas personales realizadas, los entrevistados mencionaron la falta de horario flexible como una barrera para la conciliación. Estos hallazgos están en concordancia con la literatura existente, que destaca cómo los horarios poco flexibles o rígidos generan un problema para la conciliación (Schaufeli y Taris, 2014; ISHT, 2003).

Además, se observó que tanto mujeres como hombres en porcentajes similares, aunque ligeramente mayores en las mujeres, han tenido que renunciar a puestos de trabajo debido a la falta de medidas de conciliación sin diferencias significativas, lo que sugiere que la falta de apoyo organizacional para fomentar la conciliación en sus empleados puede afectar tanto a hombres como a mujeres por igual y que las empresas deberían comprometerse con estas medidas para conseguir la retención de sus profesionales ya que se mostrarán más satisfechos (Allen et al., 2013) y evitarían así la pérdida de talento (Moccia, 2011). Similarmente ocurrió con las altas demandas de trabajo tanto mujeres como hombres, que respondieron afirmativamente en proporciones similares y sin diferencias significativas de género, lo cual coincide con lo expuesto

anteriormente, sobre que las altas demandas laborales pueden afectar negativamente la conciliación y contribuir a aumentar la ansiedad laboral (Schaufeli y Taros, 2014).

En relación con las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas, en las respuestas abiertas se identificaron varias opciones mencionadas por los participantes: la reducción de la jornada laboral fue la opción más mencionada, seguida de la excedencia y la flexibilidad horaria como prácticas y medidas para mejorar la conciliación familiar y laboral de los trabajadores. Estas coinciden con las políticas y prácticas más comunes que mencionaban otros autores en la literatura ya existente (López-Ibor et al., 2010; Campillo, 2010; Salas, 2023). Durante las entrevistas, los testimonios de los entrevistados también se destacaron el horario flexible, el teletrabajo y el apoyo al cuidado infantil como medidas de conciliación que ofrecían en su empresa.

Teniendo en cuenta estos resultados se confirma nuestra hipótesis inicial para el objetivo 2, donde planteábamos que la falta de apoyo organizacional y la poca flexibilidad laboral pueden ser dos barreras principales para la conciliación familiar y laboral.

Siguiendo con el *tercer objetivo* planteado en principio se obtuvieron resultados similares para hombres y mujeres en cuanto a la satisfacción con la conciliación, se refleja que ambos géneros muestran niveles de satisfacción similares en general, aunque los hombres tienden a estar ligeramente más satisfechos. Sobre tener suficiente tiempo para dedicarse a la vida familiar, tanto mujeres como hombres obtienen resultados similares, indicando que disponen de tiempo suficiente para su vida familiar. En cuanto a las diferencias de conciliación con respecto a la pareja y la percepción de la división equitativa de las cargas en el hogar, los porcentajes obtenidos fueron algo diferentes aunque no significativos. Esto indica que, en general, ambos géneros perciben una conciliación similar con su pareja y tienen una percepción similar de la equidad en la distribución de las responsabilidades en el hogar (Bianchi, 2011), lo que iría en disonancia con lo expuesto sobre el reparto desigual de tareas y podría explicarse por el bajo número de participantes hombres en la muestra respecto al de mujeres. Teniendo en cuenta los resultados cualitativo, los tres entrevistados perciben diferencias de género en cuanto a que las madres suelen experimentar más ansiedad laboral que los hombres, ya que cuentan con mayor carga y responsabilidad familiar, siendo estas las que más uso hacen de las medidas de conciliación que propone la empresa.

Sin embargo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a si creen que su género ha podido afectar a su capacidad de conciliación; el porcentaje de mujeres que respondieron afirmativamente fue considerablemente mayor que el de los hombres, lo que indica que las mujeres perciben que su género ha tenido un impacto en su capacidad para conciliar, lo cual llevaría a niveles más altos de estrés en el caso de las mujeres como bien mencionan algunos estudios anteriores (INSHT, 2003) donde incluso se mencionaba el 'ser mujer' como un factor de riesgo relacionado con el estrés laboral.

Con respecto al *cuarto objetivo*, sobre la percepción de los padres y madres sobre la efectividad de las medidas implantadas por las empresa, tanto mujeres como hombres muestran una percepción baja de la efectividad de las medidas implantadas. La mayoría de los participantes califican el nivel de efectividad de las medidas como bajo, con un porcentaje ligeramente mayor en los hombres. Además, un porcentaje bajo de mujeres y hombres de forma similar responde que su empresa cuenta con medidas de conciliación y lo mismo en cuanto al apoyo que reciben por parte de la empresa para la conciliación, sino que desean que se implantaran más medidas de conciliación para los trabajadores percibiendo que estas son insuficientes en general.

Esto confirmaría nuestra hipótesis planteada sobre que se esperaba que los participantes percibieran la baja efectividad de las medidas y además, que estas son insuficientes. Lo cual se diferenciaría en este caso con las respuestas de los entrevistados 1 y 2; los cuáles apuntan que creen que sus empleados en general muestran una percepción positiva de las medidas de conciliación establecidas a diferencia de la entrevistada 3, que refleja que a veces las percepción de los trabajadores ha podido ser negativa. Así, los resultados cuantitativos y cualitativos del cuarto objetivo indican que tanto hombres como mujeres perciben las medidas implantadas por las empresas para mejorar la conciliación como poco efectivas. Sin embargo, existe un deseo generalizado de implementar más medidas de conciliación. Las entrevistas revelan que, en general, los empleados muestran satisfacción con las condiciones ofrecidas por las empresas, aunque se mencionan algunas situaciones de insatisfacción.

Para concluir con el *quinto objetivo* planteado, con el que buscábamos identificar si existen diferencias en cuanto a la conciliación según el sector laboral al que se pertenezca, se encuentran que la mayoría de hombres y mujeres se dedicaban a un sector laboral diferente al de su pareja, manifestando notar ciertas diferencias en términos de conciliación. Los resultados fueron similares, alrededor del 48% de las mujeres y el 50% de los hombres que tenían un sector laboral diferente al de su pareja percibían diferencias en la conciliación, mientras que el 52% de las mujeres y el 50% de los hombres no percibían diferencias significativas. Tanto mujeres como hombres percibían que podrían dedicar más tiempo a su vida familiar si se dedicaran a otros trabajos, siendo similares también los resultados en cuanto a pensar que en algún momento esto ha sido un problema para ellos hasta incluso haberse planteado dejar su trabajo. Esto coincidiría con lo expuesto por otros autores, que señalaban que las medidas de conciliación familiar y laboral y las condiciones de trabajo podrían determinar la toma de decisiones en cuanto al trabajo o sacrificar oportunidades laborales (Bertrand et al., 2010).

En las entrevistas personales para este objetivo, se destacó la importancia de considerar las diferencias en conciliación según los diferentes cargos o departamentos dentro de una empresa. Se mencionó que las demandas y funciones de cada puesto pueden influir en la conciliación, y se expresó la intención de trabajar con los responsables de cada departamento para adaptar y mejorar las medidas de conciliación.

En resumen, los resultados indican que existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres en cuanto al sector laboral al que se dedican y al de sus parejas. Además, se observan diferencias en la percepción de la posibilidad de conciliación si tuvieran otra profesión, con los hombres mostrando una perspectiva más positiva en este aspecto. Sin embargo, tanto hombres como mujeres han considerado seriamente realizar cambios para mejorar la conciliación. Las entrevistas destacan la importancia de considerar las diferencias en conciliación según los diferentes cargos o departamentos de una empresa y la necesidad de adaptar y mejorar las medidas de conciliación para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Si bien es cierto que, debido a que el mayor número de participantes de la muestra pertenecen a un mismo sector, no podríamos identificar de forma concreta si existen diferencias significativas en cuanto a la relación de la conciliación familiar y laboral y el sector laboral.

7. CONCLUSIONES

En este estudio quisimos abordar la problemática de la conciliación familiar y laboral y los resultados obtenidos nos han permitido llegar a las siguientes conclusiones planteadas.

En cuanto a estrategias de conciliación, tanto hombres como mujeres experimentaron ansiedad o estrés laboral en alguna ocasión, siendo ligeramente mayor en las mujeres. Las mujeres también utilizaban más estrategias de conciliación para manejar la ansiedad laboral en comparación con los hombres. Además, tanto hombres como mujeres valoraron la búsqueda de ayuda o apoyo social y el uso de herramientas de planificación u organización como estrategias eficaces.

Respecto a la existencia de barreras que dificultan la conciliación, tanto hombres como mujeres enfrentaron dificultades similares para conciliar debido al horario laboral. Sin embargo, las mujeres tenían menos acceso a opciones de horario flexible y teletrabajo en comparación con los hombres. La falta de apoyo organizacional y la poca flexibilidad laboral fueron identificadas como barreras principales para la conciliación familiar y laboral.

En general, hombres y mujeres mostraron niveles de satisfacción similares con la conciliación. Ambos géneros percibieron disponer de suficiente tiempo para su vida familiar y una conciliación similar con sus parejas. Sin embargo, las mujeres percibieron en mayor medida que su género ha afectado a su capacidad de conciliación, lo que podría contribuir a niveles más altos de estrés laboral en las mujeres. Asimismo, tanto hombres como mujeres consideraron que las medidas implantadas por las empresas para fomentar la conciliación eran poco efectivas. La mayoría de los participantes calificaron el nivel de efectividad de estas medidas como bajo y expresaron el deseo de que se implementen más medidas de conciliación.

Continuando con las diferencias según el sector laboral, se observaron diferencias significativas en cuanto a la conciliación según el sector laboral al que pertenecen hombres y

mujeres. La mayoría de los participantes que tenían un sector laboral diferente al de su pareja percibieron diferencias en la conciliación. Además, tanto hombres como mujeres consideraron que podrían dedicar más tiempo a su vida familiar si se dedicaran a otros trabajos. Además de tener en cuenta que

En general, los resultados obtenidos en este estudio confirman la importancia de abordar la perspectiva de género en la conciliación familiar y laboral, ya que las mujeres enfrentan mayores dificultades para conciliar debido a las responsabilidades familiares y a la asignación tradicional de roles y expectativas de género. Sin embargo, se puede considerar que tanto hombres como mujeres pueden experimentar dificultades en la conciliación debido a las expectativas sociales y las demandas laborales. Las conclusiones de la presente investigación resaltan la necesidad de implementar medidas de conciliación más efectivas y flexibles por parte de las empresas, que permitan a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales; destacando la importancia de considerar las diferencias según el sector laboral y trabajar en colaboración con los responsables y directivos de las organizaciones para adaptar y mejorar las medidas de conciliación de las empresas.

8. PROPUESTAS DE MEJORA

Como propuestas de mejora, se plantea la posible aplicación de este estudio en la vida laboral, tanto en empresas privadas como públicas, departamentos de recursos humanos, conferencias y otros ámbitos relevantes. Así, algunas propuestas de aplicación podrían basarse en lo siguiente.

Creemos que el estudio realizado ofrece información valiosa sobre las estrategias de conciliación familiar y laboral en padres y madres trabajadores, lo cual puede ser de gran utilidad para la vida laboral en diversas organizaciones. En el contexto de empresas privadas, los resultados obtenidos pueden guiar la implementación de políticas y prácticas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Estas iniciativas podrían incluir la adopción de horarios flexibles, la promoción del trabajo en remoto, la creación de una cultura organizacional que fomente la conciliación y la implementación de programas de flexibilidad laboral. De esta manera, se busca mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como incrementar la productividad y la retención del talento en las empresas.

En el ámbito de empresas y administraciones públicas, los hallazgos de este estudio pueden resultar relevantes para el diseño de políticas de conciliación familiar y laboral. Estas políticas pueden incorporar medidas que fomenten la flexibilidad laboral, la disponibilidad de servicios de cuidado infantil, programas de apoyo a la parentalidad u otras iniciativas destinadas a mejorar la calidad de vida y el bienestar emocional de los padres y madres trabajadores. Además, los resultados obtenidos pueden servir como base para evaluar la efectividad de las políticas ya

existentes en las organizaciones y proponer mejoras o ajustes necesarios, contribuyendo así a la vida laboral de los empleados y a la construcción de entornos laborales más igualitarios y saludables.

En el ámbito de los departamentos de recursos humanos, este trabajo puede ser una herramienta valiosa para la implementación de prácticas de conciliación familiar y laboral en las organizaciones. Los resultados del estudio pueden servir como guía práctica para diseñar programas de capacitación y sensibilización dirigidos a directivos y empleados, y para desarrollar políticas específicas adaptadas a las necesidades de cada organización. Además, esta puede ser una herramienta sensibilización y comunicación interna, destacando la importancia de la conciliación familiar y laboral y promoviendo un ambiente de trabajo favorable que contribuya al bienestar y desarrollo de los trabajadores en su vida laboral.

Por otro lado, los resultados de este estudio pueden ser presentados en conferencias o cualquier evento académico, con la intención de darle divulgación académica. Esto permitiría compartir los hallazgos y promover la ampliación de este ámbito de investigación, con la intención de favorecer el intercambio de conocimiento y experiencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral. De esta manera, otros investigadores y profesionales podrán beneficiarse de los resultados obtenidos y aplicarlos en sus propios contextos laborales.

Por lo tanto, parece que la información resultante de este estudio podría aplicarse en la vida laboral, ya sea en empresas privadas o públicas, departamentos de recursos humanos, conferencias y otros ámbitos relevantes. Las propuestas de mejora derivadas del estudio pueden contribuir a la implementación de políticas y prácticas que promuevan la conciliación familiar y laboral, mejorando así la calidad de vida de los padres y madres trabajadoras y fomentando entornos laborales más equitativos y favorables en la vida laboral de los empleados.

9. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Una limitación significativa de este estudio se relaciona con los datos cuantitativos recopilados. Se observa una marcada desproporción en la muestra, pues contábamos con 163 mujeres y solo 28 hombres. Esta discrepancia considerable de tamaño de la muestra por géneros puede introducir ciertos sesgos y dificultar la generalización de los resultados, sobre todo ante el tema que estamos tratando.

Además, debido a restricciones de tiempo, se tuvieron dificultades para reclutar a un número equitativo de participantes de diferentes sectores laborales, lo que puede afectar la representatividad de las estrategias de conciliación identificadas. Específicamente, se destaca que el sector sanitario representa un porcentaje significativamente más alto (58,6%) de la muestra.

En cuanto a los datos cualitativos, se identifican limitaciones relacionadas con el tamaño y la representatividad de la muestra. Las entrevistas solo se realizaron a tres personas, todas pertenecientes a la misma empresa y departamento. Por lo tanto, los resultados obtenidos fueron muy específicos y poco generalizables, pues pueden estar influenciados por las características particulares de este reducido grupo de participantes. La falta de diversidad en las entrevistas y bajo número de entrevistados, limita la comprensión completa de las estrategias de conciliación familiar y laboral en un ámbito más amplio.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta estas limitaciones al interpretar los resultados y reconocer las restricciones en cuanto a la generalización y representatividad de las conclusiones del presente estudio sobre las estrategias de conciliación familiar y laboral entre padres y madres trabajadores.

10. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Dentro del ámbito de investigación sobre las estrategias de conciliación familiar y laboral entre padres y madres trabajadores, se identifican varias áreas de estudio para futuras líneas de investigación sobre este ámbito. Una de ellas consistiría en la necesidad de ampliar la muestra y hacerla con un número de participantes hombres y mujeres más equitativo, con el objetivo de poder identificar y analizar diferencias reales en las percepciones de ambos géneros; además de diversificar los sectores laborales, con el objetivo de obtener una perspectiva más completa y representativa de las estrategias utilizadas en diferentes contextos profesionales. Además, sería interesante analizar en mayor profundidad la perspectiva de género, considerando las experiencias, desafíos y estrategias específicas utilizadas por hombres y mujeres en diferentes culturas o entornos laborales.

Otra línea de investigación relevante podría enfocarse en analizar el impacto de las políticas y prácticas organizativas en la conciliación familiar y laboral, examinando cómo las políticas de permisos parentales, los programas de flexibilidad laboral y otras medidas pueden influir en las estrategias de conciliación y el bienestar de los padres y madres trabajadores. Asimismo, se sugiere explorar el papel de la tecnología y el teletrabajo en la conciliación, considerando los beneficios y desafíos asociados con su uso y buscando estrategias efectivas para gestionar los límites entre el trabajo y la vida personal en entornos virtuales.

Por último, una futura línea de investigación interesante sería analizar el impacto a largo plazo de las estrategias de conciliación, evaluando cómo estas estrategias influyen en la carrera profesional, la satisfacción laboral, la salud y el bienestar de los padres y madres trabajadores a lo largo del tiempo. Estas futuras investigaciones contribuirán a ampliar el conocimiento en este campo, permitiendo el desarrollo de políticas y prácticas más efectivas que promuevan la conciliación familiar y laboral y mejoren la calidad de vida de los padres y madres trabajadores.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278.

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1076-8998.5.2.278>

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 151.

<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0022170>

Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American economic journal: applied economics, 2*(3), 228-255.

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w14681/w14681.pdf

Bianchi, S. M. (2011). Family change and time allocation in American families. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 638*(1), 21-44.

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0002716211413731?journalCode=anna>

Blair-Loy, M., & Wharton, A. S. (2002). Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social forces, 80*(3), 813-845.

[http://links.jstor.org/sici?sici=0037-](http://links.jstor.org/sici?sici=0037-7732%28200203%2980%3A3%3C813%3AEUOWPA%3E2.0.CO%3B2-%23)

[7732%28200203%2980%3A3%3C813%3AEUOWPA%3E2.0.CO%3B2-%23](http://links.jstor.org/sici?sici=0037-7732%28200203%2980%3A3%3C813%3AEUOWPA%3E2.0.CO%3B2-%23)

Campillo Poza, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad, 47*(1), 189-213.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/72180/1/22863-Texto%20del%20art%C3%ADculo-22882-1-10-20110607.PDF>

Casanova, P. E., Bodegas, A. E., Ramírez, M. E., Jiménez, C. H., Marchena, S. L., & Sanz, E. P. (2010). Influencia de la conciliación familiar y laboral sobre la salud. *Acta Pediátrica Española, 68*(8), 398.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3297321>

Castro, A. L. M., Céspedes, J. C. L., & Monsalve, J. N. M. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff. *Revista ADGNOSIS, 10*(10), 83-101.

<https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/adgnosis/article/view/471>

DeMaris, A., Mahoney, A., & Pargament, K. I. (2013). Fathers' contributions to housework and childcare and parental aggravation among first-time parents. *Fathering*, 11(2), 179.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3842184/>

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.

<https://psycnet.apa.org/record/2001-00561-009>

Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139.

<https://psycnet.apa.org/record/1998-01190-001>

Escuredo, B., (2007). Las políticas sociales de dependencia en España: contribuciones y consecuencias para los ancianos y sus cuidadores informales. *Reis*, 65-89.

<https://www.ingentaconnect.com/content/cis/reis/2007/00000119/00000001/art00003>

Friede, A. J. (2005). Anticipated work-family conflict: The construct, its antecedents and consequences. Michigan State University.

<https://www.proquest.com/openview/6019daaa4a9a357a0fc83d501106231a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.

<https://psycnet.apa.org/record/1992-21651-001>

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature.

<https://psycnet.apa.org/record/2010-06010-009>

Gómez-Urrutia, V., Figueroa, A. E. J., & Colichi, R. M. B. (2021). Proyectos laborales y familiares en jóvenes: la revolución silenciosa. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 19(1).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8124585>

Hurtado de Mendoza, C. (2013). *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras*. Universidad Complutense de Madrid: Madrid. Tesis doctoral recuperada de <http://eprints.ucm.es/23439/1/T34935.pdf>

Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149-163.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668800802024678>

Jurado-Guerrero, T., Castellanos-Serrano, C., Fernández-Lozano, I., & Fernández-Novo, A. (2021). Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la Covid-19. *Informe UNAF*.

https://unaf.org/wp-content/uploads/2021/11/UNAF-Estudio-de-Conciliacio%CC%81n_vDigital.pdf

Lewis, S., Anderson, D., Lyonette, C., Payne, N., & Wood, S. (2017). Public sector austerity cuts in Britain and the changing discourse of work–life balance. *Work, employment and society*, 31(4), 586-604.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950017016638994>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). BOE, núm. 71, de 23/03/2007.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (1995). BOE, núm. 269, de 10/11/1995.

<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

López-Ibor, R. A., Mangas, L. E., Cornejo, J. A. F., & Vadillo, M. T. P. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador: Problemas y ventajas para la empresa. *Cuadernos de Trabajo de la Facultad de Estudios Estadísticos*, (2), 1.

<https://eprints.ucm.es/id/eprint/10940/>

McElwain A.K, Korabik K, Rosin H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Psychological Association*, 37(4).

https://www.researchgate.net/publication/232601220_An_Examination_of_Gender_Differences_in_Work-Family_Conflict

Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e investigaciones sociales*, (30), 135-154.

<https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/607>

Montenegro, J. A. (2019). Análisis del bienestar laboral en Colombia, segmentado en sus diferentes sectores productivos. *Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano*.

<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1443>

Pecina, M. A. G., & Gutiérrez-Ortiz, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 53(2).

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524>

Otero-Ortega, A. (2018). Enfoques de Investigación.

<https://www.researchgate.net/publication/326905435>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015). BOE, núm. 255, de 24/10/2015.

<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Rodríguez, L. G. A., & Hernández, R. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-197.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>

Salas, N. (2023, 11 mayo). *Políticas empresariales para el sistema de cuidados*.

<https://jldiazdeleon.com/2023/05/11/politicas-empresariales-para-el-sistema-de-cuidados/>

Servicios CC. OO. (2008). Los problemas de conciliación trabajo-familia y el estrés. CCOO Federación de Servicios de Comisiones Obreras.

<https://www.ccoo-servicios.es/html/10940.html>

Ugalde Binda, N. & Balbastre-Benavent, F. (2013). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Revista de Ciencias económicas*, 31(2), 179-187.

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730>

Williams, J., & Boushey, H. (2010). The three faces of work-family conflict: The poor, the professionals, and the missing middle. *Centre for American Progress*.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2126314

Schenkel, E. & Pérez, M. I. (2018). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *ACTA Geográfica*, 12(30), 227-233.

<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/91764>