

# La conciliación laboral-familiar y su relación con el rendimiento escolar: ¿cómo influyen las situaciones laborales de los progenitores en la educación de los hijos?

Anna López Puig, Universitat Rovira i Virgili (URV), España  
Amparo Acereda Extremiana, Universitat Abat Oliba (UAO), España  
María Teresa Signes Signes, Universitat Abat Oliba (UAO), España  
Laura Amado Luz, Universitat Abat Oliba (UAO), España

**Resumen:** El estudio apunta a que una pesada carga de trabajo repercute fuertemente sobre el ámbito familiar del cónyuge y de los hijos, con respecto al propio bienestar. Los hombres de hoy en día se enfrentan a un «dilema invisible» que surge cuando tratan de conciliar el papel de trabajador y la vida y las obligaciones familiares. Estos hombres se muestran insatisfechos con la gestión de su tiempo. Desean disponer de más tiempo para sí mismos, para la pareja, para la familia; pero no consiguen sacar ese tiempo de su situación real. El contexto de trabajo se presenta como una presión continua y una demanda de presencia y de compromiso que hace que estos hombres sean cada vez más dependientes del trabajo. La realidad es que estos hombres, sobre todo los que ocupan cargos directivos, trabajan mucho y el trabajo termina adentrándose en la esfera privada y colonizando el espacio familiar. Asimismo parece que para muchos de estos hombres, el trabajo sigue siendo lo primero y es más importante que la familia. En consecuencia el tiempo que dedican a los hijos, especialmente a ayudar en sus tareas escolares es muy pequeño lo cual incide en su rendimiento académico.

**Palabras clave:** conciliación, conflicto trabajo-familia, sociedad, familia y rendimiento escolar

**Abstract:** The study points to a heavy workload having strong repercussions on the well-being of the family. Modern men are faced with an "invisible dilemma" which emerges when they try to reconcile their work with their family obligations. These men are dissatisfied with how they manage their time. They want more time for themselves, for their partners and for their families, but they are unable to find it in their current circumstances. Work is seen as a continuous pressure which requires their presence and commitment and which makes these men more and more dependent on their jobs. The reality is that these men, and particularly those who occupy management positions, spend a lot of time working and their jobs end up making inroads into their private lives and colonizing the family ambit. It also seems that for many of these men work continues to be their number one priority and is more important than the family. Consequently they spend a little time in the children homework and that influences their school performance.

**Keywords:** Work-Family Balance, Work-Family Conflict, Society, Family and School Performance

## Introducción

La conciliación de la vida laboral, familiar y social se ha convertido en un auténtico fenómeno social en los últimos años y en las últimas décadas hemos asistido a uno de los cambios socio demográficos más importantes del siglo XX: la incorporación masiva de la mujer al ámbito laboral y ello ha comportado una profunda modificación de la estructura social.

El cambio en la sociedad ha consistido en pasar de familias “tradicionales” en las que el hombre era el proveedor de recursos (“bread winner”) y la mujer la responsable del trabajo no remunerado, (tareas domésticas, cuidados de los hijos y de la familia en general) a familias “de



doble ingreso”, en las que tanto el hombre como la mujer trabajan fuera del hogar de manera remunerada (López Puig, A., Acereda, A. 2007a). Esta creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo ha venido a modificar los clásicos equilibrios familiares.

Lamentablemente, el trabajo en el hogar continua estando casi por completo en manos de las mujeres (PNUD, 1995). La existencia de este modelo de relaciones asimétrico limita la plena participación de la mujer en la actividad remunerada, su desarrollo profesional y por tanto el acceso a la esfera de toma de decisiones. Para que se dé una verdadera situación de igualdad entre mujeres y hombres es preciso –y necesario– que los hombres se incorporen al ámbito de lo privado y lo doméstico, es decir que se ocupen del cuidado de las hijas y los hijos y de las personas dependientes, y realicen las diversas y múltiples tareas domésticas. (Shannon N. Davis, 2011) Y sobre todo es necesario que se reconozca a la mujer como lo que es, y no sobre la base de premisas y tesis estereotipadas y caducas de inferioridad, sumisión y “sexo débil” (Barrancos, D. 1996).

La dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades familiares ha llevado a las familias a la toma de decisiones destacables como retrasar la nupcialidad y disminuir la tasa de natalidad (Boca *et altri*, 2009).

Tras el nacimiento de los hijos, las mujeres trabajadoras tratan de conciliar la profesión con el compromiso de atención a la familia, y de esta forma auto limitan sus propias oportunidades laborales, renunciando a menudo a la propia carrera profesional (Metz, I., 2011).

#### **a) Las personas dependientes: los niños y las niñas**

La maternidad es uno de los condicionantes en muchos casos por los que la mujer se ve obligada a abandonar el grupo de “población activa”, sobre todo cuando se acompaña de otros factores como la subsidiaridad del salario femenino en la familia y la precariedad y temporalidad del empleo femenino

Pero en la actualidad entran y permanecen en el mercado de trabajo muchas mujeres con hijos e hijas menores que están poniendo de manifiesto la dificultad real de muchas familias para compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales.

Las guarderías, los centros de educación infantil y los colegios deberían ser uno de los recursos principales para ayudar a compatibilizar el binomio familia y trabajo, y aunque un número muy elevado de madres trabajadoras utiliza estos centros para sus hijos e hijas más pequeños, se ha observado en estudios realizados que solo en porcentajes muy pequeños (1,5% de las entrevistadas) los señala como facilitadores de la conciliación.

La falta de coordinación de horarios escolares y jornada laboral, las vacaciones escolares más prolongadas que las que disfrutaban los trabajadores/as y las enfermedades de los niños y niñas son los principales problemas que encuentran las familias cuando se les pregunta al respecto.

Se requiere evaluar los modelos de protección y cuidado de la infancia y su compatibilidad con el mercado laboral ya que las madres trabajadoras se ven obligadas a buscar estrategias individuales basadas en la red familiar extensa, mayoritariamente las abuelas (aunque últimamente se aprecia un incremento de los abuelos), sobre las que recaen un sobre carga de responsabilidades, un deterioro de la calidad de vida y a veces un alto grado de sufrimiento cuyas consecuencias han dado origen a un nuevo cuadro clínico que constituye una de las más extendidas pandemias sufridas por las mujeres del siglo XXI El síndrome de la abuela esclava o también de los abuelos esclavos.

#### **b) La atención a personas mayores y con discapacidad**

La protección de las personas mayores y con discapacidad la proveen mayoritariamente las mujeres en las familias.

La población dependiente, según las pirámides poblacionales y el alargamiento de las expectativas de vida, van a ser mayor que en la actualidad y los periodos serán también más largos.

Esta situación adquiere especial importancia en la actualidad tanto para la previsión y planificación de las políticas públicas en el gasto destinado a la creación de recursos para personas dependientes y apoyo familiar, así como la revisión de los horarios y tipos de servicios existentes o nuevos.

Por otra parte es necesario mencionar que el problema de la conciliación no se reduce exclusivamente a las responsabilidades familiares sino también a toda una serie de tareas invisibles que realizan en general las mujeres y que forman parte de la trama misma del orden social: por ejemplo, la gestión de la economía familiar y el consumo, del ocio y las vacaciones, las relaciones con las instituciones y con los servicios del bienestar (salud, educación, servicios sociales), las relaciones personales y familiares, la vida asociativa y del barrio, etc. (Alles, M.A. 2005).

### *c) Flexibilidad en el puesto de trabajo*

Las familias valoran cada día más la disponibilidad del tiempo para compartir entre sus miembros, en un estudio realizado por el IESE los directivos consideran como elemento más valorado en las ofertas empresariales la disponibilidad horaria para disfrute de la familia.

Por otra parte la Asociación de Antiguos Alumnos de ESADE en un estudio revelan que un 90% de los Directores de Recursos Humanos consideran que un buen equilibrio entre vida personal y profesional mejoraría el rendimiento en el trabajo de los empleados.

Por lo tanto se necesita revisar la flexibilidad laboral, tanto en el uso de horarios como en los permisos de maternidad y paternidad así como facilitar la flexibilidad cuando se tengan hijos menores.

Esto nos hace pensar que es necesario potenciar un nuevo marco social. Las administraciones públicas deben potenciar la creación y ampliación de servicios de atención a los niños y niñas y personas dependientes, así como instrumentar medidas que potencien la flexibilidad laboral en las empresas.

La conciliación trabajo/familia debe ser considerada por las administraciones públicas como una problemática social que afecta a todos por igual y no exclusivamente a las mujeres, y a su vez la sociedad en su conjunto debe empezar a cambiar sus prioridades hacia un sistema en el que el tiempo de disfrute y el tiempo de trabajo tengan el mismo valor, ya que la jornada laboral tiene que permitir trabajar, pero también disfrutar de la vida.

Conciliar no es un asunto privado, sino que implica una responsabilidad social de los Estados. Por las experiencias llevadas a cabo ya se puede decir que la conciliación ya no es una utopía, sino que funciona. Se ha conseguido un mayor rendimiento de los trabajadores, se han reducido los desplazamientos en automóvil y en consecuencia la siniestralidad, y a tenor de los comentarios de padres el rendimiento escolar de sus hijos ha mejorado porque ahora les ven más.

El uso de la palabra “Conciliación” es un indicador de que existe un problema, un desequilibrio. Según la Real Academia de la Lengua, la palabra conciliar significa “componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”, por consiguiente, la sociedad debería establecer las bases para alcanzar el tan anhelado equilibrio entre trabajo, familia y persona. (López Puig, A., 2007) especialmente dirigido a las mujeres.

Hoy por hoy el problema de la conciliación es más problema para las mujeres que para los hombres. Las estadísticas nos llevan a reconocer la desigualdad de género en el mundo laboral y las distancias todavía insalvables respecto a otros países europeos donde la conciliación pasa desapercibida y forma parte de la realidad cotidiana

Si bien hay que reconocer que en nuestro país se ha avanzado bastante en los últimos diez años en la aplicación de medidas de conciliación, cuando se crean las facilidades para compaginar la vida laboral y familiar están pensadas para las mujeres. Son medidas que permiten com-

paginar ambas facetas, pero impiden el desarrollo de una de ellas, la carrera profesional. La doble carga de obligaciones agota el tiempo, agota esa dedicación extra que la empresa demanda a directivos y a los puestos de responsabilidad.

#### ***d) Los horarios escolares y la imposible conciliación***

El teletrabajo es una herramienta muy útil para poder compaginar el trabajo con la familia. Sin embargo, las nuevas tecnologías presentan una doble cara, por un lado internet permite llevar a cabo las tareas laborables sin la presencia física en la oficina y por otro lado las jornadas pueden ser interminables. También caben otras situaciones: a) mezclar el ámbito laboral con el ámbito doméstico, con lo cual el rendimiento no es el óptimo; b) que el trabajador/a no cumpla con sus objetivos y ello repercute negativamente con los avances en materia de conciliación y refuerza la cultura empresarial presentista.

España es uno de los países de Europa en los que más horas se permanece en el lugar de trabajo y sin embargo tiene los datos de productividad más bajos. Todo este contexto (horario laboral, desplazamientos, organización de las tareas, ambiente laboral, rendimiento escolar, cuidado de las personas mayores) ha impulsado el debate con la aplicación de medidas de conciliación a través de los Planes de Igualdad en las empresas.

La regulación de los horarios arranca de la sociedad industrial de principios del siglo XX y seguimos incidiendo en el tema desde la perspectiva de armonizar estos horarios laborales con los horarios escolares. Las familias de doble ingreso son la norma en la Unión Europea, tanto el hombre como la mujer trabajan a tiempo completo. Aquí se plantea el conflicto entre el trabajo y familia, como consecuencia del horario laboral desfasado con el horario escolar. A lo largo del trabajo iremos exponiendo qué pueden hacer los padres con inserción en el mercado laboral, para ayudar a sus hijos en el rendimiento escolar.

En este trabajo se pretende profundizar en los aspectos de la conciliación entre la vida profesional y familiar en toda su extensión y categorizar este asunto como un problema social que incide en el rendimiento escolar de nuestros estudiantes (Acereda, A. – López Puig, A. 2012).

### **Objetivos de la investigación, formulación de hipótesis y metodología**

El presente estudio, enmarcado dentro de la temática de la “Conciliación entre la vida familiar, personal y laboral”, parte de los siguientes objetivos:

#### ***Objetivo general y objetivos específicos***

##### *Objetivo general:*

Estudiar y determinar la influencia del conflicto que se produce entre trabajo y familia en lo referente a la dinámica familiar en parejas de doble ingreso con hijas/hijos, específicamente en lo que respecta al rol del sexo masculino.

##### *Objetivos específicos:*

1. Conocer si el padre trabajador experimenta algún tipo de conflicto que surge de su doble papel y si, en caso de que éste se experimente, cómo influye el conflicto en su relación con las hijas/os y la pareja
2. Llegar a constatar si la tensión y el estrés derivado del ámbito laboral en el padre afecta a los demás miembros de la familia (teoría del Spillover)
3. Determinar si existe una relación evidente entre responsabilidad doméstica (trabajo productivo) y conflicto trabajo-familia

4. Conocer si se manifiestan diferencias significativas entre los varones de la muestra en función de la edad y respecto a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral
5. Constatar si se manifiestan diferencias significativas entre los varones de la muestra en función de su tipo de trabajo directivo o no-directivo respecto a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

### *Hipótesis general e hipótesis específicas*

#### *Hipótesis general*

Para llegar a abordar estos objetivos planteados, partimos de la siguiente hipótesis general: **“El trabajo de los hombres tiene unas repercusiones directas en su vida familiar, tanto en su relación con la pareja como en su relación con las hijas/os”**.

#### *Hipótesis específicas*

Y, de forma complementaria, planteamos las siguientes hipótesis:

- Hipótesis específica 1: el trabajo de hombres y mujeres hace difícil que estos puedan dedicar un tiempo —aunque sea limitado— diariamente a realizar aquellas actividades que tienen que ver con el ocio personal.
- Hipótesis específica 2: los trabajos y tareas domésticos son todavía un dominio preferentemente asignado al sexo femenino.
- Hipótesis específica 3: la carga de trabajo provoca dificultades y posibles conflictos en ambos miembros de la familia, en cuanto a su relación de pareja, y en cuanto a la relación con los hijos que se manifiesta entre otros aspectos en su rendimiento escolar.

### *Sujetos*

La muestra de nuestro estudio está formada por 785 sujetos (N= 785), del sexo masculino, que viven en pareja (casados o parejas de hecho), donde la fémina trabaja, y tienen hijos.

La distribución de la muestra se ha realizado en función de unas variables independientes diferenciadoras, que serían: (v. 1) Edad; (v. 2) Tipo de empresa en la que trabajan; (v. 3) Puesto de trabajo (directivo o no-directivo); (v. 4) Número y edad de los hijos; (v. 5) Disfrutar del permiso de paternidad o no; (v. 6) Horario flexible o no; (v. 7) Jornada laboral ; (v. 8) Ir a comer a casa o no; (v. 9) Tipo de trabajo de la pareja (tiempo completo-tiempo parcial);(v. 10) Tamaño de la población en la que habitan.

### *Procedimiento*

El plan de trabajo seguido fue como se expone a continuación:

1. En primer lugar fue la revisión de la literatura sobre el tema, recopilando todos los artículos y bibliografía más relevante y actual, así como extrayendo información de fuentes estadísticas relevantes a nivel europeo (EUROSTAT).
2. A continuación empezamos a establecer los contactos pertinentes con diversas empresas (pequeñas, medianas, grandes), con el fin de obtener una muestra lo suficientemente representativa para poder llegar a generalizar las conclusiones extraídas.
3. Los contactos establecidos se llevaron a cabo con 13 empresas ubicadas en todo el territorio catalán, comprendiendo las provincias de Barcelona, Tarragona, Lleida i Girona (España). Algunas de estas empresas están ubicadas en las capitales, mientras que muchas otras están ubicadas en sus provincias. Señalar que estas empresas

- nos han pedido mantener el anonimato, aspecto que nosotras, como investigadoras, vamos a respetar por una clara cuestión ética.
4. Una vez establecido el contacto con las empresas, nos llevó bastante tiempo la elaboración de un cuestionario totalmente anónimo, en el que además de recoger las variables independientes que señalábamos al inicio, contempla una serie de preguntas, tanto del propio sujeto varón, como de lo que él pensaba de su pareja femenina y de sus hijos, relativas a:
    - Distribución del tiempo personal
    - Distribución del tiempo familiar-doméstico
    - Vínculos emocionales familiares
    - Conflicto entre el trabajo y la familia
    - Tensiones y conflictos familiares
  5. Una vez elaborado el cuestionario, lo sometimos a una valoración Inter-jueces (cuatro sujetos especialistas en estadística y técnicas de investigación de mercados). Dicha valoración, debido al trabajo intrínseco a cada uno de estos jueces, fue algo costosa (temporalmente hablando) de reunir. Aun así, y corregidas algunas sutilezas señaladas, el paso siguiente planificado fue el de llevar los cuestionarios a las distintas empresas.
  6. Nos reunimos con el Director de RRHH (o en su defecto con el Jefe de personal) de cada una de las empresas seleccionadas, y le explicábamos el objetivo de la investigación. Le pedíamos los sujetos que nos podía proporcionar en función de las variables esenciales (ser hombre, vivir en pareja, tener hijos, y que su pareja trabajase), y él se comprometía en avisarnos cuando los tuviese rellenados.
  7. Una vez ya los tenían (transcurridos alrededor de dos meses), pasábamos a recogerlos nosotras mismas, o bien la misma empresa nos los hacían llegar por mensajero. Los datos obtenidos se codificaron por un proceso muy laborioso que ha permitido obtener unas conclusiones serias y rigurosas. La codificación de los datos se realizó en base a unas categorías que reflejan los cuatro bloques de estudio principales:
    - a) BLOQUE I: Distribución del tiempo tras la jornada laboral
    - b) BLOQUE II: Desempeño de las tareas domésticas
    - c) BLOQUE III: Relaciones trabajo y familia

### *Pruebas utilizadas*

Cuestionario: Ha sido el instrumento básico para la obtención de datos que han conducido, a partir de su análisis, a un conjunto de conclusiones acerca de la concordancia entre jornada laboral, vida personal y relaciones familiares en los hogares donde ambos cónyuges trabajan. El cuestionario proporciona información de las características demográficas de los sujetos así como de los cuatro bloques que se comentan en el párrafo anterior. La variable independiente, edad de los sujetos, proporciona información desde el punto de vista evolutivo. Veremos diferencias significativas en función del grupo de edad para lo cual se han establecido los siguientes intervalos: varones entre 21-30 años; varones entre 31-40 años; varones entre 41-50 años; varones entre 51-60 años; y varones con más de 60 años.

### *Pruebas estadísticas para el análisis de los datos obtenidos en los cuestionarios*

Una vez introducidos todos los datos en una hoja de Excel, procedimos a analizar estadísticamente los resultados. Para ello, utilizamos dos programas:

- a) Programa estadístico para las Ciencias Sociales SPSS para Windows

- b) Programa estadístico de Diseño y Análisis de Encuestas y Cuestionarios DYANE (versión 2), de Miguel Santesmases. Editorial Pirámide (2001).

Con el fin de facilitar una interpretación de los resultados hallados a partir del análisis estadístico de los datos, presentamos inicialmente los gráficos obtenidos de la tabulación de las respuestas de los sujetos de la muestra. A continuación, y tras estos gráficos aclarativos, presentamos los resultados correspondientes a la prueba no paramétrica  $\chi^2$ , donde se presenta, para cada una de las variables de nuestro estudio, el valor de la Chi Cuadrado y el valor de “p”. Cabe señalar que:

- a) Estos resultados de Chi Cuadrado son presentados en tres grandes bloques. El BLOQUE I abarca a las variables que corresponden a las actividades cotidianas de la pareja respecto a su vida personal y familiar, básicamente en cuanto a la distribución de su tiempo de ocio o tiempo que se pasa en casa tras finalizar la jornada laboral. El BLOQUE II engloba una serie de actividades también cotidianas, y que tienen que ver propiamente con el reparto de las tareas que se llevan a cabo dentro del seno del hogar, tareas tanto domésticas como referentes al cuidado y la atención de los hijos y el hogar. El BLOQUE III comprende aquellas variables que intentan recoger información respecto a la repercusión propiamente dicha que el trabajo supone en las relaciones del hogar, tanto con la pareja como con los hijos, incluyendo las “discrepancias” y posibles conflictos que puedan surgir al compatibilizar el trabajo dentro y fuera del hogar.
- b) Partimos de la premisa o hipótesis inicial de que no existirán diferencias significativas en la opinión de los sujetos de nuestra muestra, ni en función de la edad de los sujetos, ni de ser o no directivo, e incluso del tipo de trabajo de la pareja (a tiempo completo o a tiempo parcial).
- c) . Trabajaremos a un nivel de confianza del 1% ( $\alpha = 1\%$ ), con el fin de que las diferencias que hallemos en nuestra muestra sólo tengan una posibilidad de error mínima. Así pues, consideraremos que existen diferencias significativas entre los sujetos siempre que el valor de p obtenido sea menor o igual a ese 1%. Es decir, consideraremos que la hipótesis de nulidad no se cumple siempre que el valor de  $p \leq 0.01$ . Todo ello equivale a decir, que los sujetos de la muestra tienen opiniones diferentes a las cuestiones planteadas en función de la variable con la que se haya llevado a cabo la tabulación cruzada de los datos obtenidos.

### ***Resultados y discusión***

Los gráficos que presentamos a continuación nos ayudan a comprender como se distribuyen las respuestas de los sujetos: Directivos y No directivos y se han agrupado en los siguientes bloques: 1) Tiempo que pasa con la pareja y con los hijos (tiempo de juego); 2) Participar en tareas escolares; 3) Tiempo dedicado a lo personal; 4) Conflicto trabajo y familia; 5) Desbordamiento entre trabajo y familia; 6) Tensión resultante del trabajo. Repercusiones; 7) ¿Resta el trabajo dedicación a vida propia, vida pareja, a la familia?; 8) Satisfacción laboral; 9) Efectos de la tensión laboral; 10) Prioridades en los ámbitos laboral y familiar; 11) Visión del hombre respecto a su pareja al compatibilizar trabajo fuera y dentro del hogar; 12) Repercusiones de la carga laboral; 13) Tareas propiamente femeninas; y 14) Tareas propiamente masculinas;

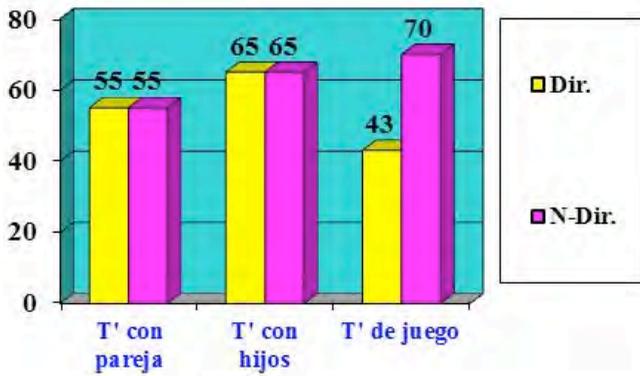


Figura 1: Tiempo que pasa con...  
Fuente: Elaboración propia, 2013.

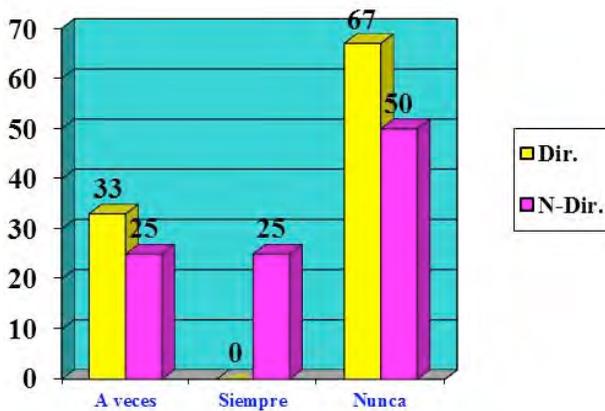


Figura 2: Participar en tareas escolares  
Fuente: Elaboración propia, 2013.

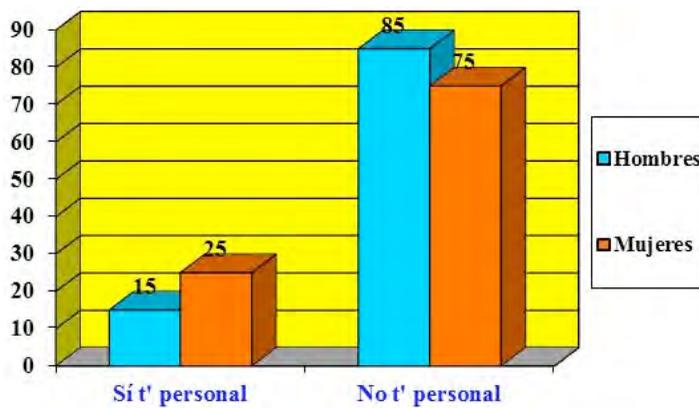


Figura 3: Tiempo dedicado a lo personal  
Fuente: Elaboración propia, 2013.

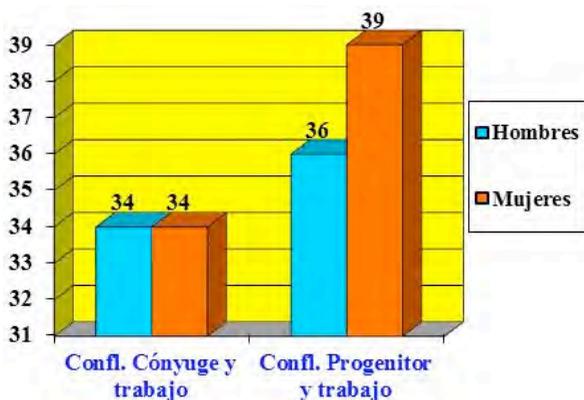


Figura 4: Conflicto trabajo y familia  
Fuente: *Elaboración propia, 2013.*

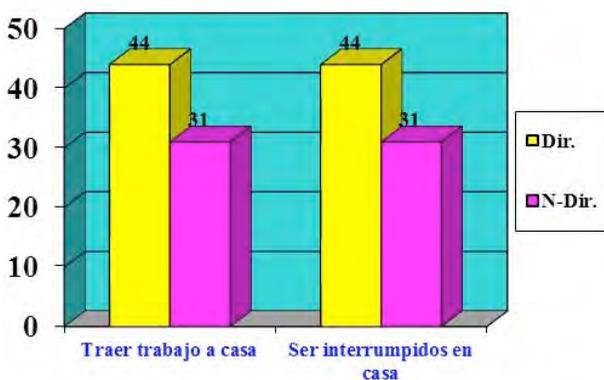


Figura 5: Desbordamiento entre trabajo y familia  
Fuente: *Elaboración propia, 2013.*

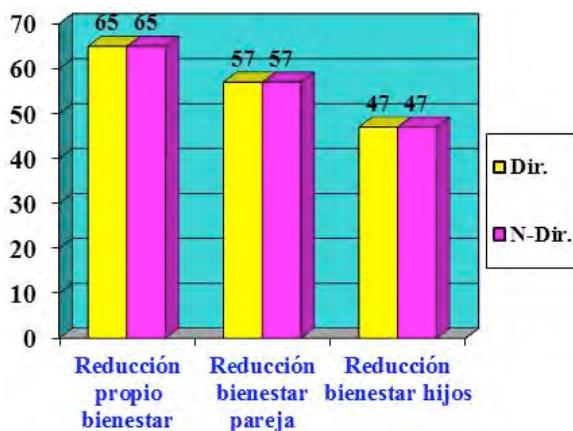


Figura 6: Tensión resultante del trabajo. Repercusiones  
Fuente: *Elaboración propia, 2013.*

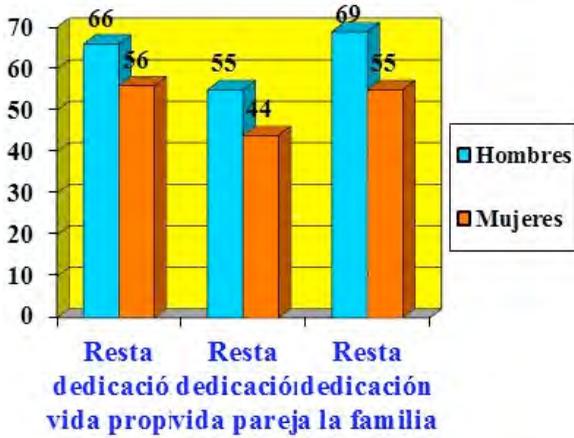


Figura 7: ¿Resta el trabajo dedicación a...?  
Fuente: Elaboración propia, 2013.

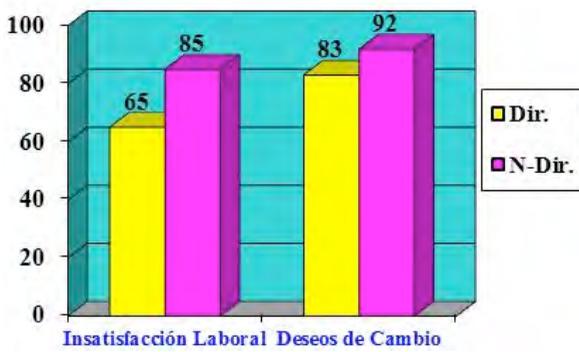


Figura 8: Satisfacción laboral  
Fuente: Elaboración propia, 2013.



Figura 9: Efectos de la tensión laboral  
Fuente: Elaboración propia, 2013.

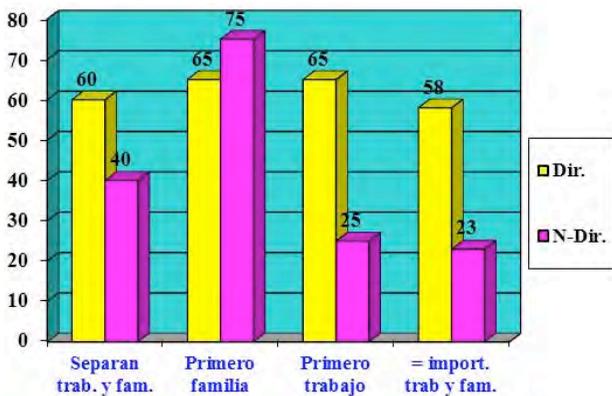


Figura 10: Ámbitos laboral y familiar. Prioridades  
 Fuente: *Elaboración propia, 2013.*

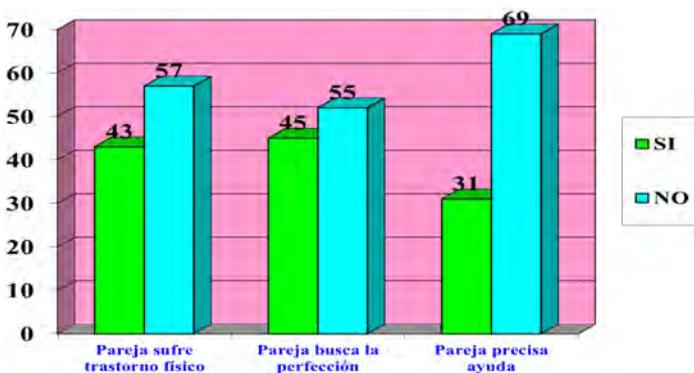


Figura 11: Visión del hombre respecto a su pareja al compatibilizar trabajo fuera y dentro del hogar  
 Fuente: *Elaboración propia, 2013.*

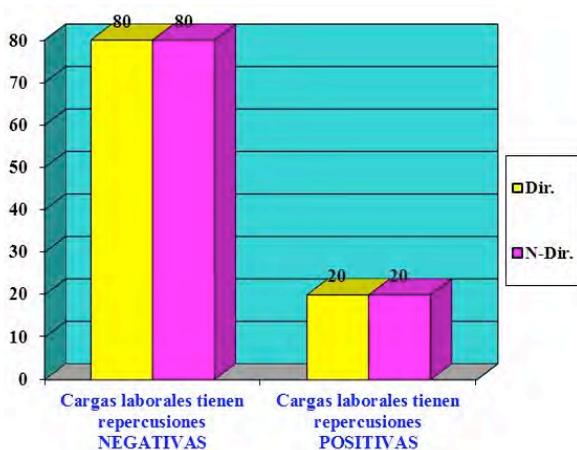


Figura 12: Repercusiones de la carga laboral  
 Fuente: *Elaboración propia, 2013.*

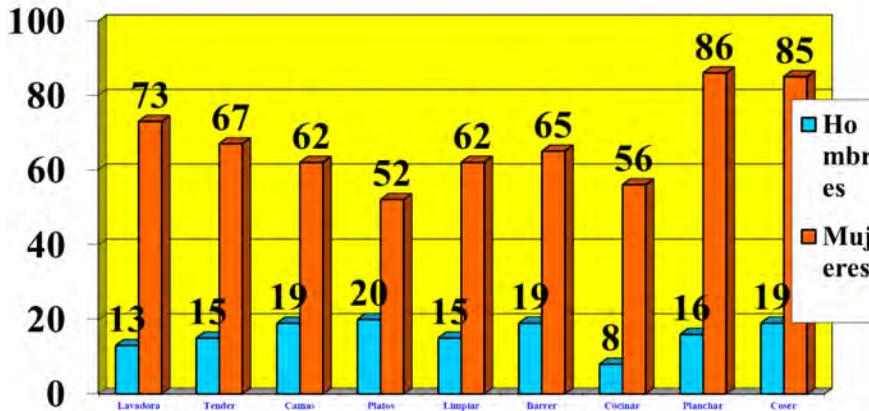


Figura 13: Tareas propiamente femeninas  
Fuente: Elaboración propia, 2013.

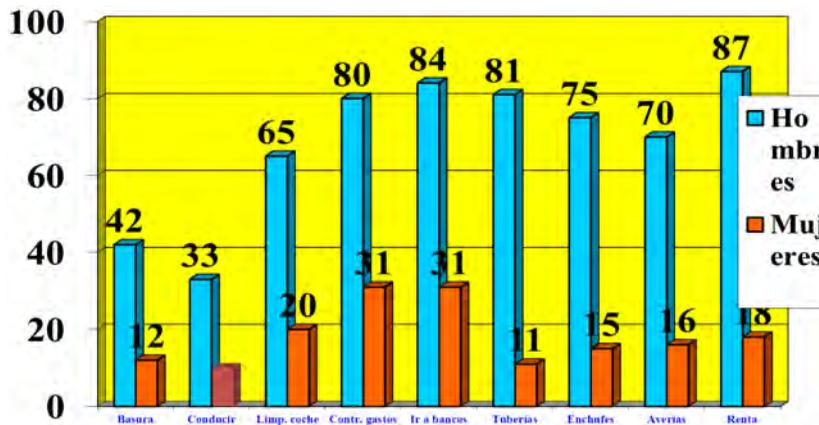


Figura 14: Tareas propiamente masculinas  
Fuente: Elaboración propia, 2013.

Se han observado *diferencias significativas* entre los hombres directivos en cuanto al tiempo que juegan con sus hijos siendo los directivos los que pasan menos tiempo.

Respecto a la variable “Participar en tareas escolares” el 67% de los directivos de la muestra no ayuda nada frente a un 50% de los no directivos. Se han observado *diferencias significativas*.

Los resultados muestran que los hombres y sus respectivas parejas —según la percepción que ellos tienen respecto a qué cantidad de tiempo dedican sus parejas a actividades personales y de ocio— NO parecen tener una dedicación a tareas ajenas a las propias del ámbito familiar tras finalizar su jornada laboral. Es decir, tanto los hombres de nuestra muestra como sus parejas femeninas no presentan una conciliación efectiva de su vida personal. El tiempo dedicado al ocio es generalmente cero y parece ser que durante la semana “se vive para trabajar”, en vez de la conocida frase conciliatoria según la cual “se trabaja para vivir”.

El 34% de los hombres de nuestra muestra manifiesta sentir un conflicto entre su papel como cónyuge y su papel como trabajador al igual que sus parejas. De manera parecida, el 36% de los hombres asegura sentir un conflicto como padre y trabajador y cuando se les plantea la posibilidad de que su pareja haya generado un conflicto como madre y trabajadora, consideran que

es posible en el 35% de los casos, señalando que las *diferencias significativas* apuntan a que las mujeres que trabajan a tiempo completo generan mayor conflicto (39%) que las que trabajan a tiempo parcial (29%).

Se produce un desbordamiento del ámbito laboral al ámbito familiar sobre todo en los hogares de los directivos. Los hombres directivos se llevan a su casa trabajo adicional en el 44% de los casos, frente al 31% de los no directivos. Del mismo modo un 44% de los directivos son interrumpidos, frente a un 30% de los no directivos.

El 65% de los sujetos considera que el exceso de tensión a causa del trabajo reduce el propio bienestar, el de su pareja (57%) y el de sus hijos (47%) sin presentar diferencias significativas en sus respuestas tanto en los hombres directivos como no directivos.

Del mismo modo, al preguntarles si consideran que el trabajo resta dedicación a su familia, el 69% responde afirmativamente, sin evidenciar ningún tipo de *diferencia significativa*. Al preguntarles cómo perciben el trabajo de su pareja en relación con la dedicación familiar, el 55% considera que el trabajo de ella resta dedicación a la familia, porcentaje que aumenta cuando la pareja trabaja a tiempo completo (62%) y disminuye cuando lo hace a tiempo parcial (48%).

Cuando se les pregunta si están satisfechos con su trabajo, un 65% de los directivos y un 85% de los no directivos manifiestan no estar satisfechos con su actividad laboral lo que les lleva a expresar deseos de cambios en su puesto de trabajo (83% directivos, 92% no directivos).

En las respuestas de los hombres directivos se observa una predisposición mayor a separar el trabajo de la familia frente a los hombres no directivos, de la misma forma primero es el trabajo (65% directivos 25% no directivos), sin embargo los no directivos anteponen la familia frente al trabajo en porcentajes superiores.

Casi la mitad (45%) de la muestra considera a su pareja como una persona que busca la perfección en todo lo que hace y un 43% de los hombres considera que su pareja sufre algún tipo de trastorno físico por el hecho de compatibilizar el trabajo fuera de casa y el trabajo doméstico. Del mismo modo el 31% considera que su pareja es una “supermujer” que no necesita ayuda para hacer el trabajo (dentro y fuera del hogar).

Estos datos corroboran la importancia de las repercusiones de la carga laboral, hasta tal punto que el 80% de directivos y no directivos afirman que las cargas laborales tienen repercusiones NEGATIVAS frente al 20% (directivos y no directivos) que defienden que las cargas laborales tienen repercusiones POSITIVAS.

En el desempeño de las tareas domésticas la dicotomía es clara: a) tareas propiamente femeninas y b) tareas propiamente masculinas. Las tareas que denominamos “femeninas” están despenadas básicamente por las mujeres, tales como: *lavar, hacer las camas, limpiar la casa en general, cocinar y coser* en un porcentaje claramente superior al de los hombres. En cuanto a las tareas que denominamos “masculinas” tales como: *bajar la basura, limpiar el coche, ir a los bancos, arreglar enchufes y hacer la declaración de la renta* TODAS ELLAS son actividades realizadas por el sexo masculino, independientemente por lo general, de la edad y de ser o no ser directivo. Solamente se han evidenciado diferencias significativas entre los hombres de nuestra muestra en la cantidad de tiempo invertido en la realización de las tareas. Los individuos no directivos invierten más tiempo, mientras que los directivos manifiestan –verbalmente– que invierten menos tiempo porque solicitan los servicios de un especialista o un profesional experto en la actividad concreta a desarrollar.

## Conclusiones

A la vista de los resultados podemos extraer las siguientes conclusiones:

- 1) Hombres y mujeres tienen dificultades evidentes a la hora de conciliar su vida profesional con su vida personal, puesto que no disponen generalmente de tiempo pa-

- ra llevar a cabo actividades personales y de ocio (hacer deporte, estudio personal, lectura de libros, prensa, radio, etc.)
- 2) Hombres y mujeres dedican un tiempo marcadamente diferente al cuidado y atención de sus hijos. En general, las mujeres dedican más tiempo que sus parejas masculinas a ello (jugar, ayudarles con los deberes, llevar a los niños al colegio, llevarles al médico, etc.).
  - 3) Los directivos y los no-directivos dedican un tiempo substancialmente diferente al cuidado y atención de sus hijos. En general, los varones no-directivos dedican más tiempo que los directivos a ello (jugar, ayudarles con los deberes, llevar a los niños al colegio, etc.).
  - 4) Hombres y mujeres dedican un tiempo trascendentemente diferente a las tareas domésticas. Las mujeres asumen la responsabilidad de aquellas tareas consideradas tradicionalmente como “propia­mente femeninas”, y de trabajo reproductivo (lavar, barrer, tender, etc.), mientras que los varones sólo se responsabilizan de aquellas tareas consideradas frecuentemente “cosas de hombres”.
  - 5) A pesar de esas diferencias notables entre hombres y mujeres, se constata que los varones no-directivos emplean más tiempo que los directivos en las tareas propiamente consideradas “femeninas”. De esta manera, se puede evidenciar por los resultados obtenidos que los no-directivos ayudan más a sus parejas, sin que ello quiera decir que asumen una responsabilidad compartida.
  - 6) Las mujeres asumen las responsabilidades de las siguientes actividades:

- Jugar con niñas y niños pequeñas/os
- Ayudar a niños/as en las tareas escolares
- Llevar a los niños/as al colegio
- Hablar con la profesora/or de las niñas /os
- Cuidar a niñas/os cuando están enfermas/os
- Llevar a las niñas/os al médico
- Cuidar a bebés durante la noche
- Comprar el material escolar de las niñas/os
- Asear y vestir a los niños/as
- Lavar la ropa
- Tender la ropa
- Planchar la ropa
- Coser la ropa
- Comprar la ropa familiar
- Limpiar zapatos
- Bajar la basura
- Fregar los platos
- Limpiar la cocina
- Quitar el polvo
- Barrer
- Fregar suelos y cristales
- Limpiar el baño
- Hacer las camas
- Ordenar y limpiar las habitaciones
- Hacer la compra
- Hacer la comida
- Poner la mesa

7) Los hombres asumen la responsabilidad de las siguientes actividades:

- Desatascar tuberías
- Arreglar enchufes
- Arreglar electrodomésticos
- Pintar y empapelar
- Cambiar bombillas
- Limpiar el coche
- Conducir el coche
- Elegir el modelo de coche
- Ocuparse de las averías del coche
- Planificar gastos de la casa, llevar las cuentas
- Ir al banco, cajas de ahorro
- Encargarse de la declaración de la renta

8) No parece que la carga de trabajo en hombres y mujeres tenga, en general, una repercusión negativa en las relaciones interpersonales que entre ellos se establecen, y tampoco con las que establecen con sus hijas/os (evidentemente, es una percepción que surge de la propia óptica masculina).

9) Los varones directivos sí manifiestan “continuidad laboral” al llegar a casa, siendo difícil para ellos romper con la temática del trabajo, puesto que son interrumpidos con frecuencia, cosa que ocurre en menor grado con los varones no-directivos y apenas con las mujeres.

10) Alrededor del 34% de los hombres perciben que se genera un conflicto (padre-cónyuge-trabajador) a la hora de conciliar su vida profesional y familiar, y en menor medida lo perciben de sus parejas.

11) Alrededor también del 35% de los hombres perciben que la tensión que se acumula en el trabajo se traslada al ámbito del hogar, de manera que en algunas ocasiones esta tensión se “libera” con la pareja, y en menor medida con los hijos.

12) Los hombres consideran que la carga de trabajo tiene unas repercusiones evidentes en el ámbito familiar, y que estas repercusiones son, generalmente, negativas.

13) Las repercusiones más destacables de la carga de trabajo, que dificulta la conciliación de la vida familiar y laboral, son:

- pasar poco tiempo con la pareja y con los hijos
- menor calidad de vida propia y de pareja
- menos dedicación a la familia
- reducción del bienestar propia, de la pareja y de los hijos
- la compatibilización del trabajo doméstico y extra-doméstico genera trastornos físicos en las mujeres

14) La presencia de los progenitores y la interacción con los hijos influyen en los resultados escolares (PISA, 2009) y la ausencia de los progenitores afecta al rendimiento escolar ya sea por falta de horas de sueño, desayunos rápidos e insuficientes, etc.

15) Los estudiantes de 15 años cuyos padres leen a menudo libros con ellos durante su primer año de Educación primaria tienen puntuaciones significativamente más elevadas (PISA, 2009) que los estudiantes cuyos padres leen con ellos con poca frecuencia o nunca. La ventaja en cuanto al rendimiento entre los estudiantes cuyos padres les leen en sus primeros años de escolaridad es evidente, independientemente de los antecedentes económicos de la familia.

16) En general, pocas veces se atribuye al sistema educativo como causante de muchos fracasos escolares, sino que se atribuye a la mayor o menor presencia de los

progenitores en el hogar como causante de los desórdenes, tanto de comportamiento como de aprendizaje de nuestros escolares.

## **Reflexión final**

Es evidente que existe una necesidad de conciliar familia y trabajo, los datos empíricos constatan que una fuerte carga de trabajo repercute en el ámbito familiar, en la pareja, en los hijos y sobre todo en la educación y rendimiento escolar.

Desde una perspectiva histórica la situación laboral de hombres y mujeres está condicionada por la división genérica del trabajo doméstico y familiar. El viejo modelo ya no sirve, se trata pues de desarrollar un *Nuevo Contrato de Género entre mujeres y hombres* basado en la responsabilidad y cooperación. El nuevo contrato social entre hombres y mujeres contempla tres grandes vertientes: compartir la familia y el trabajo doméstico, compartir el trabajo y compartir el poder y la toma de decisiones (Garrido y Gil, 1993).

La implicación de los padres en la crianza de los hijos dará como fruto escolares mejor adaptados a nuestro sistema escolar y padres más satisfechos en una sociedad que evoluciona de forma tan rápida que no permite la inhibición de las capacidades potenciales que todo ser humano trae al nacer.

## REFERENCIAS

- Acereda, A., López Puig, A. (2012). *La problemática de los niños superdotados*. Madrid: Síntesis.
- Alles, M.A. (2005). *La mujer y el trabajo*. Buenos Aires: Granica.
- Barrancos, D. (1996) Una asignatura pendiente: la calificación técnica y tecnológica de las mujeres. *La Mujer y el Trabajo. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 3(10), 73-86.
- Boca, D. D., Pasqua, S. y Pronzato, Ch. (2009). Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective. *Oxford Economics Papers*, 61, 1147-1171.
- Davis, N.S. (2011). Dividing the domestic: men, Women and Household in Cross-national Perspective. *Gender & Society*, 25,680.
- Garrido, L. y Gil C. (1993). *Estrategias familiares*. Madrid: Alianza.
- López Puig, A. (2007). Implicaciones del equilibrio trabajo-familia. En A. López Puig y A. Acereda (Coord.), *Entre la familia y el trabajo: realidades y soluciones para la sociedad actual* (pp.19-37). Madrid: Narcea Ediciones.
- López Puig, A., Acereda, A. (coord.) (2007b). *Entre la familia y el trabajo. Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Madrid: Narcea.
- (2007a). *Repercusiones del ámbito laboral en la vida familiar de los hombres: un estudio evolutivo*. Tarragona: URV.
- Metz, I. (2011). Women leave work because of family responsibilities: Fact or fiction? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49, 285.
- OECD. (2009). *Informe de PISA*. Recuperado de: <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/49460778.pdf>. Recuperado el 2 de abril de 2012.
- PNUD. (1995). Informe sobre desarrollo humano. México: PNUD.
- Santesmases, M. (2001). *Programa estadístico de Diseño y Análisis de Encuestas y Cuestionarios DYANE (versión 2)*. Madrid: Pirámide.

## SOBRE LAS AUTORAS

**Anna López Puig:** Doctora en Psicología. Profesora Titular de Universidad en la Universidad Rovira I Virgili de Tarragona. Directora de diversos cursos sobre Conciliación y Género. Ha impulsado proyectos financiados en el ámbito del trabajo-familia y participado en proyectos educativos desde la perspectiva de género y transversalidad. Autora de artículos y libros sobre procesos cognitivos de los aprendizajes escolares. Ha realizado una estancia de investigación en la Catholic University of America (USA) mediante el disfrute de una beca postdoctoral Fulbright.

**Amparo Acereda Extremiana:** Doctora en Psicología. Licenciada en Psicología y en Pedagogía. Especializada en el estudio de la inteligencia excepcional superior y en los recursos humanos en las organizaciones. Investigadora de la superdotación intelectual y de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Actualmente, es profesora agregada del Departamento de Psicología, y Directora de la Unidad de Gestión de la Investigación, en la Universitat Abat Oliba CEU de Barcelona. Autora de diversos libros y artículos en el campo de la Superdotación intelectual y en el ámbito de las habilidades directivas, y el binomio mujer - empresa.

**María Teresa Signes Signes:** Doctora en Filosofía y Letras por la Universidad de Barcelona Directora de estudios en los Grados en Educación Infantil y Educación Primaria y profesora adjunta en la Universitat Abat Oliba, CEU de Barcelona, Departamento de Humanidades y Ciencias de la Educación. Profesora de Antropología y Psicología del Aprendizaje. Su actividad investigadora está centrada en la Filosofía de la Educación y la Antropología Pedagógica,

así como en los procesos de aprendizaje en la formación inicial del profesorado. Fruto de ello son artículos centrados fundamentalmente en dicha temática.

**Laura Amado Luz:** Licenciada en Psicología por la Universidad de Valencia con Premio Extraordinario fin de carrera. Doctorada en Psicología por la Universitat Ramon Llull de Barcelona. Máster de Intervención en las Dificultades de Aprendizaje y Máster en Psicoterapia analítica grupal. Directora del Grado en Psicología en la Universitat Abat Oliba-CEU de Barcelona. Profesora titular de asignaturas relacionadas con la especialidad de psicopatología infantojuvenil y Coordinadora del Servicio de Orientación Psicológica y Atención a la Discapacidad de la Universidad. Su actividad investigadora se centra en la psicopatología infantil, específicamente en los trastornos de aprendizaje y de conducta.