

Nos encontramos en un Espacio de Educación Superior, la Universidad de Sevilla inmersos en un proceso de mejora en aras de la calidad universitaria tanto en las titulaciones que se imparten como en la investigación y gestión de las mismas. En este contexto laboral, la formación continua y por tanto, la necesidad de armonizar los espacios públicos y privados se hace cada vez más patente para los empleados y las empleadas públicos.

Sobre todo, cuando se trata de un capital humano que con carácter general tiene más de 40 años, en un contexto de crisis económica que dificulta la externalización de los cuidados, un rol que todos y todas en distintos momentos de nuestro ciclo vital probablemente asumamos.

Es indiscutible el importante papel que ocupa la formación en conexión con el empleo, dirigida a adquirir y desarrollar habilidades y capacidades. Nos permite adaptarnos a los cambios estructurales y tecnológicos cada vez más rápidos (Forcem, 2001). Nadie cuestiona su importancia no solo para el acceso, sino para la promoción y la capacitación en el puesto de trabajo. Y fundamentalmente para las mujeres como consecuencia de las barreras profesionales que tienen que afrontar, tanto con el “techo de cristal”, el “suelo pegajoso” e incluso actualmente ya se debate, con la “frontera de hierro”.

Pero situándonos desde el paradigma de la sostenibilidad y desde una perspectiva de género, consideramos que la formación nos permitiría además adquirir competencias en valores a favor de la equidad y por tanto de responsabilidad social. Creando sinergias en los espacios donde como seres sociales interactuamos, haciendo visible un rol que las personas día a día desempeñamos, el rol de cuidador/a.

Y desde esta visión, y como empleada pública que forma parte de esta institución, surge el interés por investigar sobre la conciliación personal, familiar, laboral y social en un contexto universitario. Para conocer cómo se vive en nuestro entorno familiar y laboral la corresponsabilidad como indicador de equidad. Identificando qué factores influyen en las posibilidades de armonizar las distintas dimensiones que nos configuran como seres individuales y sociales. Y todo en conexión con la formación por su papel relevante para nuestro desarrollo personal y profesional.

Al acercarnos a la temática, hemos contrastado cómo los requerimientos de los espacios productivo y reproductivo son distintos. Llegando incluso en ocasiones a ser incompatibles por un recurso transversal y limitado, el tiempo. Este concepto de conciliación y más recientemente de corresponsabilidad, se viene abordando desde distintas disciplinas; desde las ciencias sociales y jurídicas a la psicología, y sobre todo desde la psicología del trabajo en las organizaciones.

Algunos estudios demuestran, generalmente tomando como indicador el uso del tiempo y sus efectos en los espacios donde inter actúan el trabajo y la familia, cómo existen variables sociodemográficas y psicológicas que pueden influir en las dinámicas relacionales de ambos dominios dada la dificultad de medir dicho bien tangible. Tal vez porque confluyen dos espacios que funcionan desde distintos paradigmas, uno desde la producción y otro, desde la sostenibilidad humana.

Se defiende que estrategias de conciliación, como las políticas de permisos, la flexibilidad tanto temporal como espacial, las ayudas asistenciales para el cuidado de los menores y de los mayores, así como el apoyo social pueden facilitarla. Sin embargo, otras voces consideran que, pese a existir un marco legal para favorecer la conciliación, no se consigue la equidad que persigue el espíritu de la ley, ni siquiera se alcanza la eficacia que pretenden las medidas implementadas a tenor de las mismas.

Se considera que el motivo es que las mujeres siguen siendo las destinatarias en la práctica de las políticas de conciliación, al ser las que siguen desempeñando mayoritariamente los roles propios del espacio doméstico, a pesar de su creciente incorporación al rol del empleo.

Sin embargo, desde nuestra experiencia contrastada con la de otras personas del mismo perfil sociodemográfico y profesional, consideramos que las dificultades de conciliación responden a cuestiones que van más allá del sexo. Esto explicaría que mujeres y hombres de edades y responsabilidades similares vivan de manera diferente las posibilidades de conciliación, cuando se encuentran en un mismo contexto laboral y normativo.

A partir de esta visión, y de acuerdo con algunos autores, el género emerge como variable predictora del conflicto inter-rol, y por tanto, explicaría la distinta percepción de las estrategias implementadas. Entendemos pues, que esta investigación nos permitirá realizar una evaluación para conocer la percepción sobre la política universitaria en materia de conciliación, visibilizando qué factores están condicionando nuestra subjetividad en esta problemática.

Este tema se vuelve complejo, si además el conflicto inter-rol pudiera estar afectando a nuestra salud. No podemos olvidar que además vivimos una situación política en la que con motivo de la crisis económica, nuestra edad de jubilación se verá prolongada, y por tanto la necesidad de nuestro propio auto cuidado para poder seguir ejerciendo dicho rol de un modo corresponsable. Estamos pues, en un momento en el que el envejecimiento de la sociedad y la falta de infraestructuras para los cuidados nos exige mayor dedicación a este rol en la esfera privada; y por otro, en un contexto en el que por la prolongación de la vida laboral, la problemática de la conciliación se verá acuciada y prolongada durante un mayor período de tiempo.

Consideramos que sólo visibilizando el entramado de la problemática, podremos formular propuestas que sean eficientes al respecto, porque, como bien sabemos, y sobre todo desde una perspectiva de género, lo que no se nombra no existe; y es en esta línea desde la que nos situamos para abordar nuestro trabajo. Aunque pudiéramos considerar como fortaleza la legislación vigente, y una oportunidad un entorno laboral sensible a la equidad de género; sin embargo, desde un enfoque de mejora continua resulta necesario conocer qué debilidades y qué amenazas acucian nuestras posibilidades de conciliación, para poder formular propuestas de mejora con el objetivo de caminar hacia la corresponsabilidad como medio para la equidad.

Partiendo pues de la experiencia personal como trabajadora en esta institución, y tras una aproximación teórica y empírica a esta temática, hemos delimitado y validado a través de un panel de personas expertas en dicha materia, los factores que pudieran estar inter actuando como variables mediadoras. Estos factores están conectados con las distintas dimensiones que nos configuran como seres individuales y sociales, desde la esfera privada (personal, familiar incluyendo la satisfacción con los roles vitales) a la pública (empleo, relaciones sociales), y todo en relación a la conciliación y su incidencia con la salud auto-percibida. Hemos sido socializados para el cuidado, sobre todo las mujeres, lo que da un carácter transversal a esta temática, convirtiéndose en un eje vertebrador de nuestro estudio. Se trata del rol que hombres y mujeres tenemos que desempeñar en combinación con otros roles vitales en distintas etapas de nuestro ciclo vital.

Esta simultaneidad de roles, va produciendo sinergias entre los espacios domésticos y públicos. Y éstas, según la literatura científica a veces, generan el denominado conflicto inter- rol. De ahí, la importancia como expresa la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) de “ofrecer una infraestructura de cuidado disponible para el conjunto de la población, independientemente del tipo de inserción laboral, en la perspectiva de avanzar hacia políticas sociales universales”¹, como medida corresponsable.

Y en este sentido, desde nuestro enfoque de promoción de la salud, consideramos la necesidad de facilitar estrategias y recursos de afrontamiento, no solo para recuperar el estrés laboral sino para prevenirlo. Compartirnos pues, como reto el enfoque de la corresponsabilidad, ya que supondría la universalidad de las medidas de conciliación, aplicándose tanto a hombres como a mujeres, al ser su finalidad promover la igualdad de oportunidades entre ambos. En contraposición a la conciliación que, según la literatura académica, perpetúa los efectos de la discriminación.

En esta línea, estudios recientes propugnan que la corresponsabilidad no solo debe darse en los hogares, sino también en las organizaciones como respuesta a las políticas públicas. Al tratarse de un problema en el que entra en juego la percepción, algunos estudios consideran que en ocasiones, más allá de las medidas de conciliación, pueden favorecer menores índices de conflicto el apoyo social; tanto de la pareja en el espacio familiar, como de las amistades en el espacio social y de los supervisores en el ámbito laboral.

¹ Organización Internacional del Trabajo, 2009

Se defiende incluso, la rentabilidad de las políticas de conciliación a nivel empresarial, porque suponen invertir en el factor capital humano, favoreciendo la equidad entre los trabajadores y las trabajadoras, y como consecuencia propiciando el mantenimiento del talento.

Consideramos que la corresponsabilidad nos permitiría disponer de un espacio personal necesario para el auto cuidado, el ocio, la formación, facilitando incluso poder recrear relaciones sociales que influyen tanto en el bienestar personal como en las posibilidades de desarrollo en la trayectoria profesional. Estas posibilidades de espacios personales y sociales facilitarían la prevención del estrés, lo que repercutirá en los espacios que como seres sociales inter actuamos y que tenemos que armonizar (la familia, el trabajo, el espacio social y el personal) dado el carácter sistémico de la conciliación.

Partimos del enfoque de Amartya Sen (1993) que se *basa en una visión de la vida en tanto combinación de varios "quehaceres y seres", en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos*. Defendemos que la capacidad de lograr estos funcionamientos en su máxima potencialidad, viene condicionada por las posibilidades que hombres y mujeres tienen para conciliar las distintas dimensiones que les configuran como seres individuales y sociales.

Nuestro trabajo comparte la sostenibilidad desde el enfoque de Carrasco², que propuso la necesidad de una ruptura conceptual para analizar los tiempos y los trabajos, poniendo en valor el rol desempeñado por las mujeres en su vida cotidiana. Sobre todo, al tratarse de un rol difícil de valorar económicamente debido a que se sitúa fuera de la economía del mercado, pero que consideramos fundamental visibilizar por ir encaminado a crear y mantener lo más importante, la vida.

Nos encontramos en un contexto universitario, donde gradualmente van implementándose medidas de acuerdo a la legislación vigente. Y, aunque las actuaciones políticas alcancen los objetivos previstos en los Planes de Igualdad, la opinión general es que los empleados y las empleadas públicos encuentran dificultades y limitaciones para conciliar el espacio público y privado.

Estas dificultades, impiden en ocasiones las posibilidades de disponer de un espacio propio para la recuperación del estrés laboral (Sanz-Vergel, 2011), para la formación en valores, así como para las relaciones sociales donde se generan y recrean posibilidades de proyectos profesionales, a veces inaccesibles por razón de falta de tiempo, sobre todo para las personas cuidadoras, y por tanto, fundamentalmente para las mujeres.

En nuestra tesis planteamos, como novedad un enfoque sistémico. Para lo que hemos analizado aquellas variables que pudieran estar relacionadas y actuando a través de sus propias dinámicas en los problemas de conciliación como estrategia de armonización. Teniendo en cuenta además, las sinergias que se producen entre los espacios productivo y reproductivo.

Coincidimos con estudios que defienden la transversalidad como un método de transformación institucional. En este sentido, para conseguir que la equidad sea un valor en la política de la institución, no es suficiente fijarla como objetivo en las líneas estratégicas, ni concretarlo en los planes de igualdad; sino que sería imprescindible incorporar la dimensión de género en las acciones o programas de esa política, así como en los estudios realizados en su seno.

Nuestra investigación se incardina en esta línea y establece como objetivo conocer la salud auto-percibida de los/las empleados/as públicos en conexión con esta temática. Lo abordamos desde el enfoque de evaluación de programas y calidad de vida, en nuestro caso de la conciliación (Schalock, Robert & College, 1994). El interés actual en la calidad de vida se extiende más allá de qué es y cómo se mide. En realidad, este concepto impregna los enfoques actuales de control de programas (Albin, 1992), planificación (Schalock, 1994) y evaluación (Schalock, en prensa).

En nuestro caso, consideramos que una implementación de medidas de conciliación más eficaces, supondría avanzar hacia la corresponsabilidad social entre hombres y mujeres; así como entre las familias, el Estado, el mercado laboral y la sociedad en general. En definitiva hacia la equidad de género según defiende la O.I.T. (2009).

² Carrasco, C. (2009): "Tiempos y trabajo desde la experiencia femenina".

La O.I.T. plantea la necesidad de evaluar los impactos de las políticas públicas de apoyo a la conciliación, y considera imprescindible establecer un sistema de indicadores que visualice los cambios en la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras, así como de quienes requieren de cuidados, y sus efectos en la igualdad de género.

En conexión con esta línea de investigación, elaboramos y aplicamos indicadores que nos permitan realizar un diagnóstico sobre la corresponsabilidad desde el contexto familiar al laboral. Para ello, analizamos la percepción de los/las empleados/as públicos sobre el reparto de las tareas domésticas y los tiempos de ocio, como indicador de equidad en la esfera privada; cómo perciben la implicación del entorno laboral y de qué información disponen, como indicadores del apoyo de los supervisores en la esfera laboral; dada la importancia en una cultura corresponsable, como variable mediadora en el conflicto inter-rol (Barrah et al., 2004), más allá de la implementación de medidas (Sivatte & Mancha: 2014).

Para ello, hemos diseñado un instrumento cuyo constructo ha sido validado por un panel de personas expertas en materia de conciliación. Teniendo en cuenta el carácter participativo de nuestra investigación, hemos incorporado preguntas abiertas para que los/as participantes pudieran expresar las estrategias utilizadas y las propuestas de mejora que considerasen necesarias.

Posteriormente hemos realizado una entrevista en profundidad a una informante clave del área de Recursos Humanos. El objetivo ha sido que nos pudiera transmitir desde su experiencia profesional y personal, información necesaria y complementaria a nuestro estudio. Esta metodología ha supuesto poder conocer las estrategias, así como las dificultades y limitaciones que los/las empleados/as públicos a nivel individual y colectivo están encontrando en su vida cotidiana, en el marco de la aplicación práctica de la política de conciliación en la institución.

A partir de este enfoque, analizamos la percepción de las empleadas y los/las empleados públicos, como individuos desde la diversidad familiar. Y, por tanto, integrantes de micro sistemas de acuerdo con la teoría ecológica de Urie Bronfenbrenner (1987), que vivencian el conflicto inter-rol trabajo-familia y familia-trabajo de distinta manera en función de los entornos de influencia (microsistemas, entornos ambientales, laborales). Nos acercamos a los factores sociodemográficos y profesionales que influyen en el patrón de sus actividades laborales, su grado de satisfacción con los roles vitales, desde la diversidad familiar al ser el modelo de relaciones interpersonales que el empleado/a experimenta en su entorno más inmediato.

También estudiamos las interacciones entre el trabajo y la familia y viceversa (el meso-sistema) en el marco de las medidas implementadas en esta organización (macro-sistema), cuyas interacciones quedan reflejadas en la **Figura 1**, según el modelo de Bronfenbrenner (1987). Y todo ello en relación con la salud auto-percibida, ya que existen distintas causas que pueden provocar malestar en los/las empleados/as públicos. Aunque entendemos que fundamentalmente en las mujeres, como consecuencia de la doble e incluso triple jornada laboral y doméstica, el bajo control sobre el tiempo del trabajo asalariado y el bajo control sobre el tiempo del trabajo doméstico, lo que provoca un deterioro de la salud (Westman y Etzion, 1995). Nos situamos pues, en otro tipo de paradigma de análisis diferente al biologicista para comprender el malestar de las mujeres y de los hombres Vozmediano (2010).

Desde el punto de vista de la evaluación, realizamos un diagnóstico de la organización en relación al objeto de nuestro estudio. Seguimos una adaptación del modelo FODA (Talancón: 2006). En cuanto a las estrategias para su seguimiento, y al estudio longitudinal a efectos de evaluación y control, dado el volumen de este trabajo serán abordados en futuras líneas de investigación.

Para ello, creamos un modelo que nos pueda permitir tanto el diagnóstico, como formular una propuesta de intervención de carácter participativa. En su diseño, tenemos en cuenta aquellos aspectos que según Chinchilla, (2007)³ deben caracterizar a una empresa familiarmente responsable, a partir de la herramienta de diagnóstico Family-Responsible Employer Index (IFREI), según los indicadores que aparecen en el **Cuadro 1**:

³ Disponible en <http://www.iesedti.com/ifrei2006/ifrei.htm> que ayuda a cualquier empresa (pequeña o grande) a saber en qué situación se encuentra y cuáles serían los primeros pasos necesarios para mejorar.

Para visibilizar las debilidades y fortalezas, así como las oportunidades y amenazas, realizamos un análisis de contenidos de las estrategias, limitaciones y dificultades que encuentran los/las empleados/as públicos a la hora de conciliar, según han expresado en las preguntas abiertas del cuestionario realizado. Dada la magnitud del estudio, nos centraremos en aquellos factores asociados a la salud auto-percibida.

La presentación de este trabajo de investigación se estructura en torno a dos partes diferenciadas. En la primera, realizamos una revisión a nivel legislativo y teórico; y en la segunda, exponemos el proceso de análisis de los resultados y las conclusiones alcanzadas. A continuación se realiza un recorrido más detallado por cada una de ellas.

Respecto a la aproximación legislativa, realizamos una exploración de la normativa desde el marco internacional al institucional, con el propósito de contextualizar, visibilizar y enmarcar las estrategias de conciliación descritas por el propio colectivo. Al tratarse de un objetivo instrumental, figura como **Anexo I** en nuestro trabajo.

En segundo lugar, dado el enfoque holístico, realizamos una aproximación a distintas disciplinas que vienen abordando esta temática. La creación de nuestro marco teórico, nos ha permitido encuadrar los conceptos de conciliación, la centralidad expresiva e instrumental del empleo, así como satisfacción con el mismo y con otros roles vitales, el índice del conflicto inter-rol (familia-trabajo y trabajo-familia) y la calidad de vida en relación con la salud auto-percibida (en adelante CVRS), así como su evaluación. Y todo desde la perspectiva de género, incluyendo como categorías de análisis la auto-percepción de los/las empleados/as públicos respecto a perfiles esquemáticos o no de género.

Con el fin de enfocar nuestra investigación, revisamos aquellos trabajos empíricos que desde distintas áreas de conocimiento han investigado de manera aislada variables predictoras relacionadas con nuestro marco conceptual. Nuestra aportación en esta línea de investigación consiste en visibilizar la asociación que, dado el carácter transdisciplinar conecta variables que interactúan en los distintos espacios. Así como conocer qué frenos y facilitadores existen en las posibilidades de conciliación, y todo en relación a la calidad de vida.