



FACULTAD DE EDUCACIÓN DE PALENCIA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Calidad del empleo y situación laboral de la mujer en España. La conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer.

TRABAJO FIN DE GRADO
EN EDUCACIÓN SOCIAL

AUTORA: Judit Merayo Barredo

TUTORA: Noelia Somarriba Arechavala
COTUTORA: María Cruz Merino Llorente

Palencia, 25 de Junio 2018



RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1. LA CALIDAD DEL EMPLEO: CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL	6
1.1.- La calidad de empleo: evolución y concepto.....	7
1.1.1.- Evolución del concepto de calidad del empleo.....	7
1.1.2. El concepto de calidad de empleo y sus dimensiones.....	8
1.2.- Situación del mercado de trabajo en España a partir de indicadores laborales..	11
CAPÍTULO 2. UNA RETROSPECTIVA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA	15
2.1.- La mujer en el siglo XIX	16
2.2.- La mujer en el siglo XX	18
2.3.- La mujer en el siglo XXI.....	20
CAPÍTULO 3. UN ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES	22
3.1. Calidad de vida en el trabajo y equilibrio entre vida laboral y personal y/o familiar.....	23
3.2. Análisis estadístico de la calidad de vida en el trabajo y la conciliación de las mujeres.....	25
3.2.1 Descripción del cuestionario y de la muestra.....	25
3.2.2.- Análisis descriptivo de los resultados de la encuesta.....	27
3.2.3. Análisis inferencial de los resultados de la encuesta: contraste de hipótesis.	34
CONCLUSIONES	43
BIBLIOGRAFÍA	46
WEBGRAFÍA	49
ANEXOS	50

RESUMEN

El presente proyecto de fin de grado gira en torno a la calidad del empleo de las mujeres y dentro de ésta a la conciliación con la vida familiar y laboral, con la finalidad de apreciar la presencia de desigualdades de género en los ámbitos laboral y familiar. En este trabajo se ha realizado un estudio estadístico con datos obtenidos de una encuesta respondida por 317 mujeres trabajadoras, con una batería de preguntas que pretenden recopilar datos sobre estos temas.

Se ha realizado un análisis estadístico por medio del programa estadístico SPSS en el que se estudian variables como el tipo de jornada y de contrato, la satisfacción con diversos aspectos del puesto de trabajo o los problemas de conciliación. A partir del planteamiento de una serie de hipótesis, los resultados apuntan a que la satisfacción de las mujeres con el trabajo de las mujeres guarda relación con la satisfacción con diferentes dimensiones del puesto de trabajo como son el clima laboral y la conciliación laboral.

Palabras clave: *Calidad del empleo, Mujer, Conciliación familiar y laboral.*

ABSTRACT

The object of this final project concerns the quality of women employment and within it the balancing of family and working life, aiming to appreciate the gender inequalities in working and family fields.

In this project, it has been performed a statistical study with data obtained from a survey answered by 317 working women, including questions whose goal is to collect data concerning this subject. The analysis is been carried out using SPSS statistical programme in which variables such as the working time and the type of contract, the level of satisfaction with their workstatiton or reconciliation problems have been considered. Starting from the approach of certain scenarios, the results show that the satisfaction of women concerning women work is related to different working conditions such as the work environment or the work-life balance.

Keywords: Job quality, Woman, Balance with the work-family



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Existe una gran preocupación sobre el logro de la igualdad de género en el ámbito laboral a nivel mundial. Prueba de esa conciencia es la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que persigue *"lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor"*¹, y de *"lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas"*² (Organización Internacional del Trabajo, 2018). No obstante, pese al progreso logrado hasta nuestros días y al empeño en seguir avanzando, la posición de la mujer en el mercado laboral dista de ser igualitaria a la de los hombres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recientemente ha alertado de la baja calidad del empleo que se está creando, tanto en el mundo en general como en los países europeos. *"En muchos países europeos, la recuperación de la ocupación se ha estado haciendo a expensas de su calidad, como empleo temporal y a tiempo parcial, que representa la mayor parte de los puestos creados"* (Organización Internacional del Trabajo, 2015). A nivel mundial, los países afrontan el doble desafío de reparar los daños provocados por la crisis y de crear oportunidades de empleo de calidad para los nuevos participantes en el mercado de trabajo.

Detrás del concepto de calidad de empleo, dada su naturaleza multidimensional, intervienen muchas variables a la hora de definir si un trabajo es o no de calidad. Lo primero que se nos viene a la mente son las horas de trabajo y lo que pagarán por ellas, pero no pensamos en que la calidad del empleo depende de otros aspectos como la posibilidad de formación en la empresa, las condiciones del puesto de trabajo, el ambiente laboral o la salud y/o la seguridad en el trabajo, entre otros.

La elección del tema de este trabajo no ha sido al azar, sino que guarda relación con muchos de los conceptos estudiados durante el Grado de Educación Social. A lo largo de estos cuatro años hemos tenido muy presente en nuestras clases el tema de género. Las mujeres siguen presentando una posición menos favorable con respecto a los hombres en diversas esferas. Aunque en muchos aspectos la equidad de género se está consiguiendo,

¹ Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, meta 8.5

² Objetivo de Desarrollo Sostenible 5

por desgracia en el ámbito laboral no se han logrado los avances previstos a pesar de encontrarnos, supuestamente, en una sociedad moderna y progresista, con una población femenina muy cualificada.

En este trabajo se aborda el estudio de las diferencias de género desde la perspectiva laboral. En primer lugar, se realizará una revisión del concepto de calidad de empleo y se ofrecerán unas pinceladas de la evolución histórica del mismo. En segundo lugar, se analizará la evolución de la población que participa en el mercado laboral en España, por medio del análisis de ciertos indicadores en tres años concretos, antes, durante y después de la crisis (2006, 2012 y 2017), haciendo hincapié en la situación de la mujer. En tercer lugar, se realizará un estudio sobre la realidad de la mujer a lo largo de los siglos XIX, XX y XXI, para así poder entender la posición de la mujer dentro de la esfera laboral. Por último, se realizará un estudio empírico de los conceptos de calidad de empleo, calidad de vida en el trabajo y conciliación laboral por medio de una encuesta a un total de 317 mujeres trabajadoras que permitirá hacer un análisis estadístico con el fin de aproximarnos a la realidad de las mujeres trabajadoras en cuanto a su calidad de vida en el trabajo y sus posibilidades de conciliación.

Entre los objetivos del presente Trabajo Fin de Grado se encuentran:

Objetivo general:

- Conocer la realidad laboral de las mujeres en España por medio del análisis de su calidad de empleo y cómo su situación laboral afecta a su calidad de vida y bienestar.

Objetivos específicos:

- Breve revisión de literatura sobre el concepto de calidad de trabajo.
- Concretar la noción y visión actual de la idea de calidad del empleo.
- Análisis de la realidad laboral de España desde 2006 hasta la actualidad, con el fin de visualizar las consecuencias que ha tenido la crisis económica en el ámbito laboral.
- Repaso histórico sobre la situación social de la mujer en los siglos XIX, XX y XXI.
- Investigar la situación laboral y de salud en la que se encuentran mujeres de entornos cercanos realizando una explotación estadística de los datos.

- Analizar las diferencias sexuadas que encontramos en el ámbito laboral.
- Conocer las características de mujeres a través de una encuesta para poder analizar la calidad de su empleo y el grado de conciliación de su vida laboral y personal.
- Propuesta de algunas medidas encaminadas a mitigar o eliminar las diferencias de género observadas a lo largo de la elaboración del presente trabajo.

Para el logro de estos objetivos, en el capítulo 1 se ha querido aclarar el concepto de calidad del empleo, realizando un breve estudio sobre cómo ha evolucionado el concepto, intentando clarificar una definición para él a la vez que estudiamos las diferentes dimensiones que el concepto nos exige. Finalmente se dan unas breves pinceladas sobre cómo se encuentra la situación laboral española. En el capítulo 2 se aborda ya el tema principal del trabajo, la mujer en el mundo laboral. Para ello se describe la situación histórica de la mujer con especial hincapié en su mundo laboral. En el tercer y último capítulo de este trabajo de fin de grado se aborda la parte práctica y la aportación personal, trabajando la encuesta realizada a 317 mujeres, dónde hemos podido crear un estudio descriptivo de algunos resultados obtenidos a la vez que un análisis inferencial contrastando hipótesis planteadas con los datos obtenidos.



CAPÍTULO 1

LA CALIDAD DEL EMPLEO: CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL.

LA CALIDAD DEL EMPLEO: CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL.

1.1.- LA CALIDAD DE EMPLEO: EVOLUCIÓN Y CONCEPTO

1.1.1.- Evolución del concepto de calidad del empleo

Abordar un tema tan amplio como la evolución histórica del concepto de calidad de empleo sería objetivo de un solo trabajo, por lo que se ha decidido realizar una pequeña síntesis sobre la evolución del concepto en los años más recientes. Así conseguiremos entrar de lleno en la materia objeto de estudio, teniendo una idea de su evolución y así poder entender un poco mejor la situación actual de la calidad del trabajo en un contexto mundial.

A partir de los años 70, el término de calidad de trabajo se dejaba entrever por los trabajadores de EEUU, aunque no se entendía de la manera tan amplia que hoy lo conocemos. Éstos con la ayuda del movimiento Calidad de Vida Laboral creado en EEUU, que tuvo su esplendor en los años 70, luchaban por incorporar en las empresas un tipo de programa de intervención que buscaba complementar las mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores pero sin abandonar los objetivos productivos de la empresa. Lo primero que consiguen es que haya un reconocimiento social e institucional de las malas condiciones de los trabajadores en las empresas, y todo gracias a la realización de diversas reivindicaciones. Se consiguió dar visibilidad a una necesidad importante para que los puestos laborales pudieran desarrollarse con efectividad y buen ambiente, y humanizando el entorno de trabajo, teniendo como principales objetivos el desarrollo del factor humano y la mejora de su calidad de vida (Navajas, 2003).

En la década de los 80 y 90, el término de calidad del empleo seguía sin entenderse como en la actualidad y no existía como tal, siendo concebido simplemente como el mantener buena relación con los compañeros de trabajo, significaba tener una especie de lenguaje común para así entenderse entre ellos. Fue una época en la que se comenzaron a desarrollar los movimientos sobre la calidad de vida laboral, y en la que se empezaba a escuchar conceptos como satisfacción, motivación, humanización y necesidades personales (Gómez y Sabeh, 2000).

Con los años ya empieza a haber organizaciones que dan importancia al término, como por ejemplo la OIT, que entiende que para que exista un trabajo decente es necesario darle importancia al propio empleo, a la protección social, a los derechos de los trabajadores y también al diálogo social hablando de “trabajo decente”, dado a conocer en una reunión de la organización en el año 1999. También era necesario que existieran empleos suficientes para que todo el mundo tuviera posibilidad de trabajar, que la remuneración fuera buena y digna de tener una vida con las necesidades básicas cubiertas, y sobre todo darle importancia a la seguridad en el trabajo y a las condiciones laborales salubres. En el año 2000 el principal objetivo de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo de la Unión Europea era crear muchos más empleos y de buena calidad. La Comisión europea en 2001 estableció una serie de dimensiones con sus indicadores para cuantificar y evaluar la calidad del empleo en los países pertenecientes a ella, que posteriormente desarrollaremos.

Durante todos estos años las empresas y las organizaciones mundiales han trabajado en programas y políticas para conseguir la igualdad laboral entre hombres y mujeres, pero a pesar del esfuerzo es mucho el trabajo que aún queda por delante. Las mujeres cuentan en España con una menor calidad laboral que los hombres, tienen contratos de trabajo temporales, y en sectores muy femeninos como por ejemplo la limpieza, la educación o la atención de personas mayores (Somarriba et al, 2012).

1.1.2. El concepto de calidad de empleo y sus dimensiones

La calidad de empleo es un término muy complejo y en él intervienen muchas variables y dimensiones diferentes. Tanto es así que no existe una definición concreta que pueda aclarar el concepto en su conjunto (Negro et al, 2015). Con el fin de clarificar el concepto dado, se han ido analizando algunas definiciones propuestas por diversos autores acerca del término.

Kovács y Cerdeira (2009) consideran que para que un trabajo sea de buena calidad tiene que haber muchos aspectos que estén bien gestionados y que se encuentren en un correcto estado, como por ejemplo que se garantice la integración social o que el trabajo permita un desarrollo personal y laboral del individuo. De lo contrario, si encontramos necesidades claves por cubrir en un puesto de trabajo, como que no haya buenas condiciones laborales, que no se valore el trabajo o que no permita la posibilidad de

promocionar a puestos de trabajo superiores, estaremos frente a un puesto laboral de no muy buena calidad.

Por otra parte, Gallie, un reconocido profesor de sociología estadounidense, no entiende el concepto de calidad de empleo sin tener en cuenta aspectos como las cualificaciones profesionales y sus efectos salariales, el grado de autonomía en el trabajo, las oportunidades para el desarrollo de la formación profesional, la seguridad en el empleo o la facilidad para conciliar el trabajo con la familia (Prieto et al, 2009).

Desde una perspectiva psicosociológica, Segurado y Agulló (2002) conciben la calidad de vida laboral como: *“un fenómeno psicosocial complejo, es decir, fruto de la interacción de los individuos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales que forman parte activa del sistema organizacional en constante cambio”*.

A continuación, nos centraremos en clarificar cuáles son las características que se encuentran detrás del concepto de calidad de empleo. Dependiendo del autor y/o del organismo, la forma de abordar estas características y agruparlas son diferentes.

Son muchas las características que se relacionan con este concepto, por lo que es preciso clasificarlas en tres bloques para una fácil comprensión. En primer lugar, las que pertenecen al contrato de trabajo y al puesto laboral, es decir, las horas de trabajo, el sueldo cobrado por lo realizado, etc. En segundo lugar, las que se refieren al entorno de trabajo, como por ejemplo las condiciones de trabajo, la formación, la igualdad de género, etc. Y, por último, el grupo donde se encuentran las características personales a las que pertenecen la percepción y valoración subjetiva del trabajador hacia su puesto de trabajo, como por ejemplo la satisfacción laboral o el estado de ánimo en el que se encuentra el trabajador, así como las expectativas laborales (Negro et al, 2015).

Otros autores como Reygadas (2002) abordan la calidad del empleo desde las siguientes tres perspectivas:

1. Calidad intrínseca del trabajo, esto es, las características que un empleo determinado debe reunir para que un trabajador lo considere satisfactorio.
2. Calidad en la organización del trabajo que engloba la autonomía de los trabajadores, la exigencia de una cualificación o la ausencia de riesgos laborales físicos o psíquicos en el puesto de trabajo.

3. Calidad en la conformación del empleo que abarca cuestiones como el salario, la ausencia de precarización del empleo, así como la seguridad temporal del mismo.

En lugar de características, en 2001 la Comisión Europea habla de dimensiones que integran la calidad del empleo, reconociendo también los indicadores por los que cada una de estas dimensiones se podían cuantificar. Las dimensiones no son algo impuesto, sino que a raíz que la sociedad avanza y aparecen nuevas necesidades laborales, los indicadores aumentan para que el análisis de la calidad de un puesto de trabajo sea completo, fiable y se adapte a cada momento (Begega y Guillén, 2009). Las diez dimensiones de la calidad de empleo establecidas por la Comisión Europea son: la calidad intrínseca del empleo; las cualificaciones, la formación continua y el desarrollo de la trayectoria profesional; la igualdad entre hombres y mujeres; la salud y seguridad en el trabajo; la flexibilidad y seguridad en el trabajo; la inclusión y acceso al mercado laboral; la organización del trabajo y conciliación entre la vida profesional y la vida privada; el diálogo social y participación de los trabajadores; la diversidad y no discriminación y, por último, el rendimiento general.

A la hora de abordar un estudio de calidad laboral desde una perspectiva de género se deben tener en cuenta las diferencias en cuanto a capacidades productivas o las diferencias de la estructura laboral, que provocan la existencia de distintos costes de oportunidad y marcan una desigualdad tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de una carrera profesional (Meulders et al, 2005).

Aunque nos encontramos en el siglo XXI, las mujeres siguen teniendo mayores dificultades que los hombres para alcanzar un puesto de trabajo de gran responsabilidad (techo de cristal), al igual que como todos conocemos existe una brecha salarial entre ambos sexos. A pesar de que la situación laboral de la mujer en los últimos años ha mejorado, debemos plantearnos si lo ha hecho porque se ha avanzado en la igualdad de género o porque la situación laboral del colectivo masculino se ha visto afectada en mayor medida por la crisis económica iniciada en 2008.

1.2.- SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA A PARTIR DE INDICADORES LABORALES

Para entender la situación actual del mercado laboral español es necesario analizar ciertos indicadores laborales para así poder visualizar las consecuencias derivadas de la gran crisis económica sufrida y examinar si se ha producido cierta recuperación de la situación previa en los últimos años. España ha pasado por una crisis económica que ha dañado a muchas familias, dejándolas sin trabajo y en consecuencia disminuyendo sus ingresos y perjudicando su calidad de vida. Hemos decidido recopilar en la tabla 1.2.1. algunos datos que dan información sobre la situación laboral española antes, durante y después de la crisis, para poder ver cómo ha evolucionado el mercado laboral español a través de una serie de indicadores entre 2006 y 2017, incidiendo en la situación de las mujeres.

Tabla 1.2.1. Indicadores laborales en España. Años 2006, 2012 y 2017.

Indicadores (%)	2006	2012	2017
Tasa de actividad			
Total	58,64	60,4	58,83
Masculina	69,22	67,1	64,73
Femenina	48,45	53,98	53,24
Tasa de ocupación			
Total	53,68	45,43	48,70
Masculina	64,83	50,61	54,60
Femenina	42,96	40,47	43,11
Tasa de paro			
Total	8,45	24,79	17,22
Masculina	6,35	24,58	15,66
Femenina	11,34	25,03	19,03
Tasa de paro en jóvenes (de 16 a 24 años)	17,9	52,8	38,5
Búsqueda del primer empleo	11,3	8,5	10,5

NOTA: Los datos corresponden a la media de los cuatro trimestres.

FUENTE: EPA (INE).

Mientras que la tasa de actividad masculina se reduce a lo largo del período analizado, la tasa de actividad de las mujeres aumenta en casi 5 puntos porcentuales. Esto

es, hay más mujeres que deciden incorporarse al mercado laboral y, por tanto, la brecha por género se reduce en casi 10 puntos porcentuales entre 2006 y 2017.

La crisis ha afectado a todos los países europeos, pero con impactos diferentes. En España antes de la crisis la tasa de paro se encontraba en un 8,45% en 2006, y casi se triplica en 2012 (24,79%), expulsando de sus puestos de trabajo a un gran número de trabajadores de forma muy rápida y convirtiéndolos en desempleados. Los principales sectores que se vieron en mayor medida afectados fueron en primer lugar la construcción, disminuyendo los puestos de trabajo en un 53,22%, seguida de la industria extractiva que bajó un 30,81% y en tercer lugar la industria manufacturera, en un 26,30% (Somarriba et al, 2012). Afortunadamente, en la actualidad, la tasa de paro se ha reducido hasta el 17,22%, todavía lejos de las cifras existentes antes de la crisis.

Desagregando las tasas de paro, los más afectados fueron los hombres frente a las mujeres, ya que la crisis impactó con gran dureza sobre la construcción y otras actividades industriales, actividades tradicionalmente muy masculinizadas. Esta afirmación también puede apreciarse en la tasa de ocupación, ya que la masculina experimenta una caída de más de 14 puntos porcentuales, a pesar de que la población femenina también se vio afectada lo hizo en menor medida. Volviendo a las tasas de paro, la tasa femenina ha disminuido en 6 puntos porcentuales en 2017 con respecto a 2012, frente a los 9 puntos de los hombres. Según podemos ver en la tabla, aunque no hemos vuelto a las cifras tan bajas de paro como antes de que empezara la crisis, podemos comprobar que la situación va mejorando a medida que se va recuperando la situación económica.

Teniendo en cuenta la edad, los que más se vieron afectados fueron los jóvenes, situándose el paro juvenil en un 52,8% en 2012. En la actualidad esta tasa de paro se ha reducido mucho; sin embargo, sigue siendo alta, del 38,35%, en parte por la mejora de la economía y en parte por la salida de muchos jóvenes del mercado laboral.

A modo de conclusión, en España el mercado laboral antes de la crisis presentaba unas buenas cifras de creación de empleo, encontrándose en una situación muy similar a la de las economías de nuestro entorno, con una baja tasa de paro, siendo dinámico y moderno. En cambio, en 2008 la economía española dio un vuelco tremendo, con una fuerte destrucción de empleo, alcanzando la máxima tasas de paro (26% en 2013), con empleos temporales de corta duración y disminuyendo el nivel de vida de muchos españoles.

En términos generales, la situación de las mujeres en el mercado laboral ha mejorado tanto en tasa de actividad como en tasa de paro, reduciéndose la brecha con respecto a los hombres, aunque experimenta en mayor medida la situación de desempleo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su informe titulado "*Estudios económicos de la OCDE España*" de 2017 relata los puntos que España debe mejorar en cuanto a su situación post-crisis. Habla sobre la necesidad de valorar el mercado laboral teniendo claros tres aspectos en los que se debe basar: la cantidad, la calidad y la inclusión. También se ha detenido en las políticas laborales, considerando que se deben centrar en lo cualitativo, es decir que se deben tener en cuenta la calidad de los empleos, la resistencia de aquellos puestos laborales que han superado la crisis económica, la capacidad de las empresas para incluir en sus plantillas a jóvenes y a mujeres debido a que son dos colectivos excluidos en el mercado laboral, y a su vez que dichas políticas laborales deben adaptarse a los cambios que el mercado, el comercio y la evolución tecnológica experimentan a medida que los tiempos cambien.

Respecto a la tasa de desempleo, el informe muestra que ha disminuido, pero considera que aún se encuentra en niveles relativamente altos, y sobre todo incide en el porcentaje de paro de larga duración y sus consecuencias, como por ejemplo la pérdida de habilidades y conocimientos de los desempleados, que puede ocasionar una baja autoestima de la persona, una gran insatisfacción y la dificultad de su inserción.

En cuanto a la calidad de empleo, la OCDE señala a España como uno de los países de la Unión Europea con menos calidad del empleo, ya que los contratos que se ofrecen son precarios, de pocas horas y con ingresos bajos, y como consecuencia el crecimiento económico no es el que debería. Dos aspectos que también influyen en la calidad de empleo son por un lado la poca formación útil que las personas reciben para poder desempeñar un trabajo de la mejor manera posible, y por otro la falta de recursos para mejorar las habilidades en cuanto a la búsqueda de empleo.

Para que las personas tengan las habilidades necesarias y así conseguir un puesto de trabajo sería imprescindible que la educación y orientación estuvieran muy presentes. Con educación no me refiero solo a la formal, que es la que nos permite tener un currículum académico, sino que también son necesarias la no formal, aquella que se compone de actividades extraescolares o de la educación de adultos, como la educación

informal que es la que recibimos de las actividades de la vida cotidiana y del día a día con las relaciones personales.

Como hemos podido comprobar, el mercado de trabajo español se ha visto gravemente afectado por la recesión económica, pero afortunadamente poco a poco se va recuperando. Sin embargo, no debemos dejar de lado los posibles riesgos que puede sufrir la economía española en su camino de la recuperación.



CAPÍTULO 2

UNA RETROSPECTIVA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA

UNA RETROSPECTIVA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA

A continuación, intentaremos ofrecer una breve visión de cómo ha evolucionado la situación de las mujeres desde el siglo XIX. Para ello nos hemos basado en trabajos, como el de Alonso (2007), que ofrecen una panorámica histórica de este tema.

El feminismo está muy presente en la actualidad, pero por desgracia todavía no se entiende su significado real, la lucha tanto de hombres como de mujeres, por la igualdad entre ambos sexos en todas las esferas de la vida. Este movimiento está incidiendo especialmente en ámbitos donde las mujeres claramente se encuentran en situación de inferioridad, como por ejemplo en el mercado laboral, dónde seguimos teniendo sueldos inferiores a los de los hombres y seguimos luchando contra el techo de cristal, pues mayoritariamente son los hombres los que ocupan puestos de trabajo de responsabilidad.

Para poder entender bien la situación actual de la mujer, creo que es conveniente hacer un pequeño recorrido por los últimos tres siglos en España. Esto nos va a ayudar a poder valorar si el patriarcado ha disminuido, si el feminismo está consiguiendo sus propósitos de igualdad, y lo más importante, si las mujeres han dejado de estar encasilladas, en mayor medida, en las labores de madres, esposas y trabajadoras del hogar, mejorando así su calidad de vida.

2.1.- LA MUJER EN EL SIGLO XIX

En el siglo XIX nos encontramos con que el colectivo de mujeres estaba en una clara y visible situación de desventaja frente al sexo masculino, y podemos analizarlo desde diversos ámbitos, ya sea desde el económico, el educativo, el laboral, etc.

La sociedad en esta época estaba muy diferenciada por clases sociales, por lo que creo que es necesario discernir entre la educación y la situación laboral de las mujeres de clase baja, media y alta.

No es hasta finales del siglo XIX, con la llegada del desarrollo industrial cuando la mujer vive una incorporación a la vida laboral gracias a que en este siglo se comenzaba a crear escuelas de niñas. Las mujeres de clase baja se veían obligadas a tener que trabajar, para poder conseguir dinero y así ayudar a su familia, pero esto no ocurría con las familias

de clase media ni alta, ya que como hemos dicho antes se les obligaba a seguir con las costumbres y las tradiciones del pueblo, las cuales siempre tenían el mismo final, el matrimonio.

Respecto a la educación de las mujeres de clase alta, solo a unas pocas y solo hasta los 15 años se les permitía estudiar, porque su sino era convertirse en señoritas guapas y perfectas para que al alcanzar una mayoría de edad se casaran con un hombre rico y elegido por sus padres. En el momento en el que se casaban, se limitaban a tener una vida familiar, a estar en casa, aunque con la posibilidad de tener una niñera para sus hijos y por supuesto servicio para todas las tareas de casa (Ballarín, 1989).

Por último, y siguiendo con la ayuda del autor, realizaremos un pequeño análisis de la situación personal y laboral de las mujeres de clase media. Eran las mujeres de la época que más acudían al colegio, pero para aprender a realizar las labores hogareñas, para cuando se casaran y tuvieran hijos. La vida de estas mujeres es una mezcla entre las mujeres de clase baja y alta, encontrándose entre el trabajo que realizaban las mujeres de clase baja y la actividad social de las mujeres de clase alta. Se veían obligadas a tener que trabajar por ansiar la vida de las mujeres de clase alta, pero por otra parte muchas veces recibían la negativa de sus padres o de sus maridos, porque se consideraba que si realizabas esto pasaban de ser señorita a ser de “pueblo”.

Algunos filósofos plasmaban la visión que se tenía hacia las mujeres, permitiendo entender la situación de sometimiento en la que se encontraban. Creo que es importante analizar algunas frases de los filósofos porque son, junto con la iglesia, uno de los pilares fundamentales por los que la sociedad de la época se guiaba. (Algarra, 2018).

- “Todo en la mujer es un enigma, y todo en la mujer tiene una solución: se llama embarazo”. (Nietzsche).
- “La mujer debe ser pasiva y débil. Las mujeres están hechas especialmente para complacer al hombre” (Rousseau).
- “Mi futura esposa será un objeto para amar y jugar, mucho mejor que un perro en realidad” (Darwin).

2.2.- LA MUJER EN EL SIGLO XX

En el siglo XX se producen más avances para el colectivo femenino. El siglo comenzaba con la obligación de las mujeres a casarse, a mantener el hogar limpio y ordenado, a servir a su marido y a cuidar y educar a sus hijos, se mantenía por tanto la filosofía sobre la mujer del siglo XIX. Pero en cambio, a finales del siglo XX el ser esposa y madre no era entendido como algo impuesto, pero a pesar de este avance, el papel histórico de la mujer seguía innato, por lo que todavía había mujeres, aunque ya una minoría, que seguían cumpliendo este papel de esposa perfecta.

Muestra de los pequeños avances que iba experimentando la situación de la mujer fue por ejemplo la creación de la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME) en el año 1918. Su presidenta María Espinosa de los Monteros quiso reclamar un cambio político, donde se pudieran incorporar los intereses femeninos.

En un contexto internacional a principios del siglo XX tuvo lugar la Primera Guerra Mundial, por lo que los hombres tuvieron que ir a luchar, quedándose en casa las mujeres a cargo de todo. Eran los hombres los que traían el sueldo a casa, por lo que ellas se vieron obligadas a tener que realizar las tareas de ambos, con doble esfuerzo. Estas mujeres recibían el nombre de “superwoman” (Jiménez, 2009). España no participó en la Primera Guerra Mundial, pero tuvo importantes consecuencias tanto económicas y sociales como políticas que hicieron que el país terminara en un golpe de estado, instaurando así la dictadura de Primo de Rivera.

Durante la dictadura de Primo de Rivera fueron pocas las ventajas que se le dieron a la mujer, pero con la II República se incluyen normativas en las que se considera la igualdad de sexos. Hubo en esta época luces y sombras, ya que en el momento en que se consiguió el voto femenino, los grupos feministas dieron por hecho que todo lo demás vendría solo, pero eso no fue así, y ya en el momento que España entró en la época franquista todo fue para atrás a pasos agigantados (García, 2016).

El franquismo no fue muy favorable para la mujer porque estaban presentes en la sociedad las ideas patriarcales que otros países occidentales ya habían abandonado. También se eliminaron las leyes igualitarias que se habían aprobado durante la República, como la ley del divorcio aprobada en la Constitución de 1931 o el derecho al voto femenino, y a cambio se aposentaron normas que alejaban a las mujeres de la

incorporación laboral, obligándolas por ejemplo a tener un permiso de su marido para que pudieran trabajar, reduciéndose así el total de mujeres trabajadoras a un 8% (Alonso y Furio, 2007).

En cuanto al tema educativo, se eliminaron todas las escuelas mixtas existentes, volviendo a poner en marcha las escuelas divididas por sexos, y añadiendo nuevamente en la educación de las mujeres asignaturas para enseñar a realizar las tareas del hogar. (Alonso y Furio, 2007).

En consecuencia, hasta bien entrado el siglo XX, por ejemplo, las cirujanas o las urólogas, trabajos considerados masculinos, no eran consideradas profesionales, ya que era impensable que una mujer tocara a un hombre que no fuera su marido. Debido a esto, muchas mujeres licenciadas en medicina tuvieron que dedicarse a la educación, sólo unas pocas se hicieron un hueco en el mundo de la medicina, como por ejemplo Manuela Solís I Clarás (Jiménez, 2009).

En 1975, finalizada la etapa franquista y año señalado por la ONU como el Año Internacional de la Mujer, nace en Madrid una Plataforma de Organizaciones de Mujeres, coordinadora de las Jornadas por la Liberación de la Mujer. En estas jornadas se reivindicó la eliminación de la pena por adulterio femenino, la legalización del divorcio, anticonceptivos y la igualdad salarial entre hombres y mujeres. Es en este año también cuando desaparece la licencia marital, que se trataba de un permiso que la mujer necesitaba, firmado por su marido, para poder firmar contratos de trabajo, cobrar salario, sacar el carnet de conducir, pasaporte, intervenir en cuentas bancarias, etc. (García, 2016).

El sexo masculino continua sin mostrar ningún tipo de interés por las reivindicaciones de las mujeres dentro de los diferentes partidos políticos, obligándolas a crear organizaciones autónomas, como ejemplo, el Colectivo Feminista de Madrid o en el ámbito político la Asociación Democrática de la Mujer. Aunque no se lograron grandes hazañas, la mujer continuó al margen de la participación política, aunque favorablemente para las mujeres hubo algunas que en la I legislatura, en el gobierno de Adolfo Suárez consiguieron ser diputadas. En 1980 se aprueba el Estatuto de los Trabajadores que declara nulos los reglamentos y disposiciones discriminatorios en materia de empleo. En los años siguientes de la década de los ochenta, se logra la modificación del Código Civil en la normativa sobre matrimonios, y el procedimiento a seguir para su anulación,

separación o divorcio y se aprueba un artículo en el Código Penal por el que queda consentido el aborto en ciertos casos regulados en la misma (García, 2016).

2.3.- LA MUJER EN EL SIGLO XXI

A finales del siglo XX y principios del siglo XXI, coincidiendo con la estabilidad de la democracia en España, la situación de la mujer mejora cuantitativamente. Acceden a la Universidad, no son obligadas a casarse ni a tener hijos a temprana edad (siendo la media de la edad de las mujeres para tener su primer hijo en España de 30 años, cuando en el año 1970 era de 25 años). Otra característica ha sido el aumento del empoderamiento de las mujeres en el acceso a altos cargos, tanto en el sector público como en el privado, aunque distemos de la equidad.

Se han llevado a cabo cambios favorables para la vida laboral de las mujeres respecto a los años anteriores, pero todavía hay un largo camino por recorrer. En los últimos años se han creado empleos y se ha reducido el paro para el sexo femenino, en un 4.43%, frente al 4.48% en 2017 (INE) y en el ámbito político, aunque siguen siendo mayoría los hombres en las Cortes Generales, somos el cuarto país europeo con más mujeres, con un 38,44% (Subdirección General de Análisis de Mercado de Trabajo, 2017).

Aunque haya mejoras en la situación laboral de la mujer, continúa siendo un desafío para toda la sociedad que ésta llegue a posicionarse a la misma altura que el hombre, no sólo teniendo los mismos salarios y ocupando puestos donde los hombres siempre han estado, sino también tanto en el ámbito familiar como en el social.

Con esto hemos querido comparar algunos datos sobre la situación laboral en España de la mujer, comparando los del primer trimestre del año 2002 y con los del primero de 2018. En 2002 había 7.442.700 mujeres en el mercado laboral, y 16 años después este número ha aumentado en 3 millones más, siendo actualmente 10.545.500 mujeres activas. Como consecuencia, su tasa de actividad en 2018 es de 52,94%, 10 puntos porcentuales mayor a la que tenían en el primer trimestre de 2002 a comienzos del siglo XXI. En cuanto al empleo, aumenta la ocupación femenina, pasando de ser en España 6.626.000 mujeres ocupadas a 8.590.200 en la actualidad, si bien la temporalidad y parcialidad es mayor para el colectivo femenino.

Otra cuestión por resaltar con estos datos es el salario. Según los datos ofrecidos por el INE la Encuesta Anual de Estructura Salarial correspondiente a 2016, el salario medio anual de las mujeres fue de 20.131,41 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.924,43 euros, esto es, el salario medio anual de las mujeres era un 77,7% del masculino. Entre las razones por las que existe esta brecha salarial podrían estar que las mujeres tienen que realizar una reducción de jornada para dedicarse a la maternidad, su mayor presencia en trabajos a jornada parcial, mayores tasas de temporalidad femeninas que hace que su vida laboral sea menor por lo que perciban menores complementos por antigüedad.

No quiero terminar este capítulo sin citar el artículo 14 de la Constitución Española dice: "*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*" La ley recoge este derecho, pero como hemos podido comprobar no está siendo cumplido en la actualidad.



CAPÍTULO 3

UN ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES

UN ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LAS MUJERES

El propósito de este capítulo es realizar un análisis de la calidad de vida en el trabajo de las mujeres y de las dificultades que tienen a la hora de conciliar su vida laboral y personal.

Para el logro de este propósito en primer lugar, se revisará brevemente el concepto de la calidad de trabajo y sus interacciones con la vida personal y familiar de las mujeres. Y, en segundo lugar, a partir de una encuesta a 317 mujeres trabajadoras, que recoge un conjunto de preguntas relativas a la calidad de su puesto de trabajo y a su conciliación de la vida familiar y personal, se procede a analizar la situación de la mujer en el mercado laboral y sus posibilidades de conciliación. Esta parte no pretende ser rigurosa en términos estadísticos (muestreo) sino ofrecernos datos empíricos que permitan contrastar una serie de hipótesis relativas a los conceptos abordados en este trabajo y aplicar las técnicas estadísticas estudiadas en la carrera. En esta segunda parte del capítulo se realizará un breve estudio descriptivo de ciertas variables obtenidas de la encuesta y se aplicarán ciertos procedimientos inferenciales (contrastos) con el fin de estudiar la verosimilitud del conjunto de hipótesis propuestas.

3.1. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL Y/O FAMILIAR

Una de las definiciones sobre la calidad de vida en el trabajo que se ha ofrecido al comienzo de este Trabajo de Fin de Grado ha sido desde el enfoque de la Psico-sociología. Tal y como establecían Segurado y Agulló (2002, pág. 824) *“se concibe la calidad de vida laboral como un fenómeno psicosocial complejo, es decir, fruto de la interacción de los individuos con su medio de trabajo, y de éstos con grupos formales e informales que forman parte activa del sistema organizacional, en constante cambio”*. Esta definición considera dos dimensiones a la hora de abordar la calidad de trabajo. La primera guarda relación con aquellos elementos que inciden directamente en el puesto de trabajo, es decir las condiciones laborales, la cantidad de esfuerzo que se hace en el puesto de trabajo o el contexto organizacional de la empresa, entre otros. Por otra parte, en la segunda

dimensión se encuentran aquellos elementos que afectan al entendimiento psicosocial del trabajador sobre su puesto de trabajo.

Habitualmente, tenemos un concepto incorrecto sobre lo que es la calidad de vida en el trabajo, ya que a veces se aborda exclusivamente desde la óptica laboral. Sin embargo, debería estudiarse teniendo en cuenta otras dimensiones de la vida de los trabajadores y/o trabajadoras, como por ejemplo la familia, los y las amigos/as, y su ocio y tiempo libre, entre otros. Otro aspecto importante es el ambiente de trabajo y las relaciones con los compañeros y/o superiores, Segurado y Agulló (2002) establecen que las relaciones buenas generan rendimientos mayores y favorecen un buen clima laboral.

La confluencia de las esferas laboral y familiar y/o personal de los trabajadores ha generado una amplia literatura del concepto de equilibrio entre trabajo y familia, en inglés *Work Life Balance*. Según Greenhaus (2002), esta conciliación se ha vuelto crucial para el modo de vida actual, y es una base del equilibrio y ajuste psicológico del individuo (Jiménez y Moyano, 2008).

Frone (2003) va un poco más allá y define este concepto de dos maneras diferentes. Una con connotaciones positivas, como la interferencia entre el trabajo y los papeles familiares, y otra con carácter positivo como el trabajo puede ayudar a tener una mejor vida familiar, enriqueciéndola y siendo positivo este equilibrio, a lo que él llama “*facilitación trabajo familia*” (Jiménez y Moyano, 2008).

En un estudio realizado por Somarriba et al. (2012) donde se calculan indicadores sintéticos diferenciados para hombres y mujeres, con el fin de medir la calidad del empleo, se obtiene que para las mujeres la conciliación es uno de los indicadores más importantes a la hora de determinar su calidad del trabajo. En este trabajo se pone de manifiesto que los distintos indicadores que conforman la calidad del empleo no resultan igual de explicativos en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Por un lado, los indicadores que mayor peso tienen en el caso de los hombres son la flexibilidad de horarios, el esfuerzo físico y la seguridad socioeconómica, mientras que para las mujeres son la satisfacción con la organización de trabajo y la satisfacción con la conciliación.

Según el informe de la OIT de 2017 “Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres”, la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en todo el mundo:

“Muchas mujeres y hombres querrían que las mujeres trabajaran y cuidaran, al mismo tiempo, de su familia, pero lograr este equilibrio es todo un reto para las mujeres que trabajan. De hecho, en la gran mayoría de los países las personas mencionan -“la conciliación de la vida laboral y familiar”- como uno de los principales desafíos – si no el más importante – al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado en sus países y territorios (p. 44)”. Este informe pretende analizar la situación actual sobre la vida laboral de las mujeres, para así detectar necesidades y poder impulsar a trabajadores, empleadores y gobiernos a realizar acciones que hagan posible la igualdad de condiciones y de trato por género. Tal y como dice el informe, a pesar de que las mujeres abarcamos la mitad de la población mundial, apenas la mitad de las mujeres de todo el mundo tienen un trabajo remunerado, en comparación a los hombres, en cuyo caso cuatro de cada cinco tienen un trabajo remunerado fuera del hogar.

A nivel nacional, el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España en 2010 publicó un informe sobre la implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales titulado “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. El contenido del mismo está en concordancia con las dos leyes que definen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que son la “*Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*”, y la “*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*”. Este documento tiene por objetivo concienciar a la sociedad de la necesidad de un cambio social para que sea posible una organización familiar, es decir que sea posible la conciliación entre la vida laboral y familiar.

3.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN DE LAS MUJERES

3.2.1 Descripción del cuestionario y de la muestra

Se ha realizado una encuesta de 23 preguntas a 317 mujeres trabajadoras asalariadas, con el objetivo de analizar la calidad del trabajo de las participantes y la conciliación entre su vida laboral y personal/familiar. Las respuestas se recogieron por medio de Google Forms pidiendo colaboración a través de las redes sociales. Se puede consultar la encuesta en el siguiente enlace <https://goo.gl/y9Nfxs>, así como en el Anexo 1.

El cuestionario está dividido, fundamentalmente, en tres partes:

La primera son preguntas relacionadas con las características personales de la mujer, como la edad, la provincia en la que vive o el nivel de estudios alcanzado.

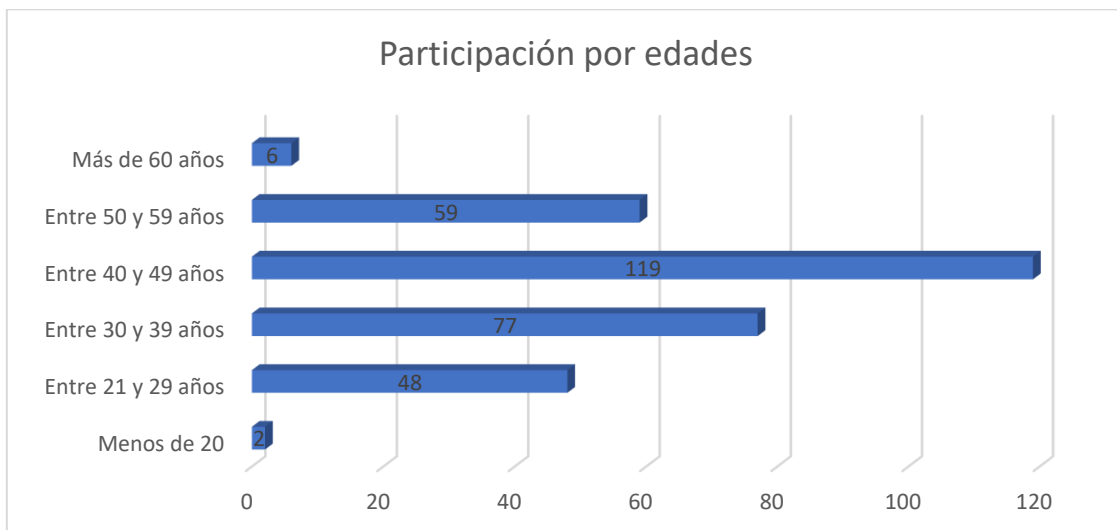
La segunda parte consta de preguntas que clarifican la situación laboral de la mujer, como por ejemplo el tipo de contrato y jornada de trabajo. También se recoge información sobre su satisfacción con diferentes aspectos de su puesto de trabajo.

Por último, la tercera parte de la encuesta trata sobre la conciliación laboral y familiar/personal de las mujeres. Se les pregunta sobre aspectos como quién se encarga mayoritariamente del cuidado de los hijos, quién realiza las tareas del hogar o si han utilizado alguna medida de conciliación en su empresa. En esta parte también hemos añadido una pregunta sobre qué salud tienen, para así poder estudiar si las condiciones laborales o los problemas de conciliación afectan a la salud de las trabajadoras.

Con relación a las características personales de las entrevistadas:

El 38,39% de las mujeres entrevistadas tienen una edad entre comprendida entre 40 y 49, un 24,8% de entre 30 y 39 años y un 19% de entre 50 y 59. (Figura [3.2.1.1]).

*Figura 3.2.1.1. Participación por edades.

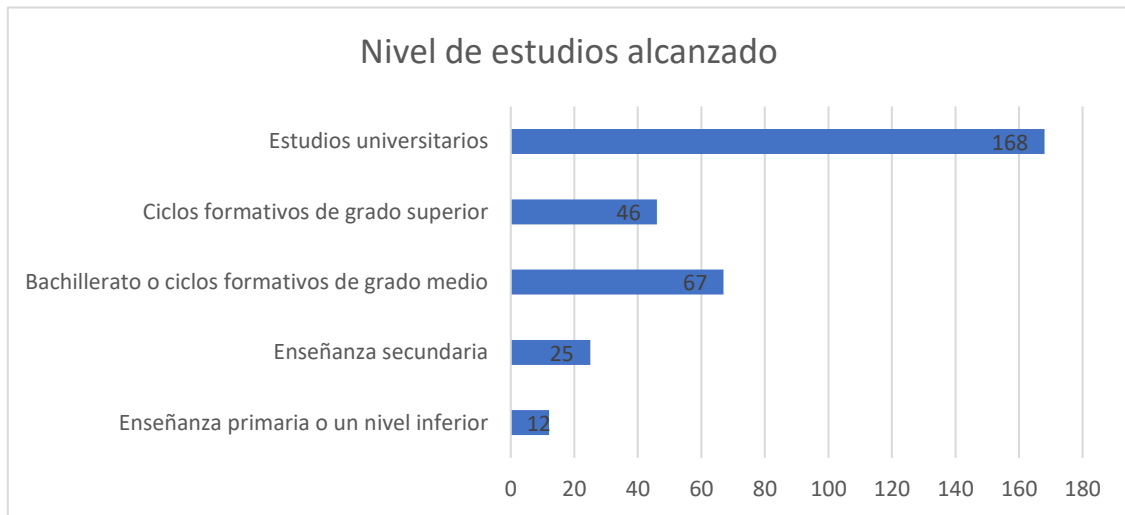


Fuente: Elaboración propia.

Por perfil de estudios, hay que comentar que la mayoría de las mujeres, más de un 50% tienen formación universitaria y que excepto un 4% que tienen formación primaria o sin estudios, todas las demás tienen enseñanzas medias. Nos enfrentamos a una muestra

con alto nivel educativo. Todo lo comentado puede verse en la Figura 3.2.1.2. recogida a continuación:

*Figura 3.2.1.2. Participación por estudios.



Fuente: Elaboración propia

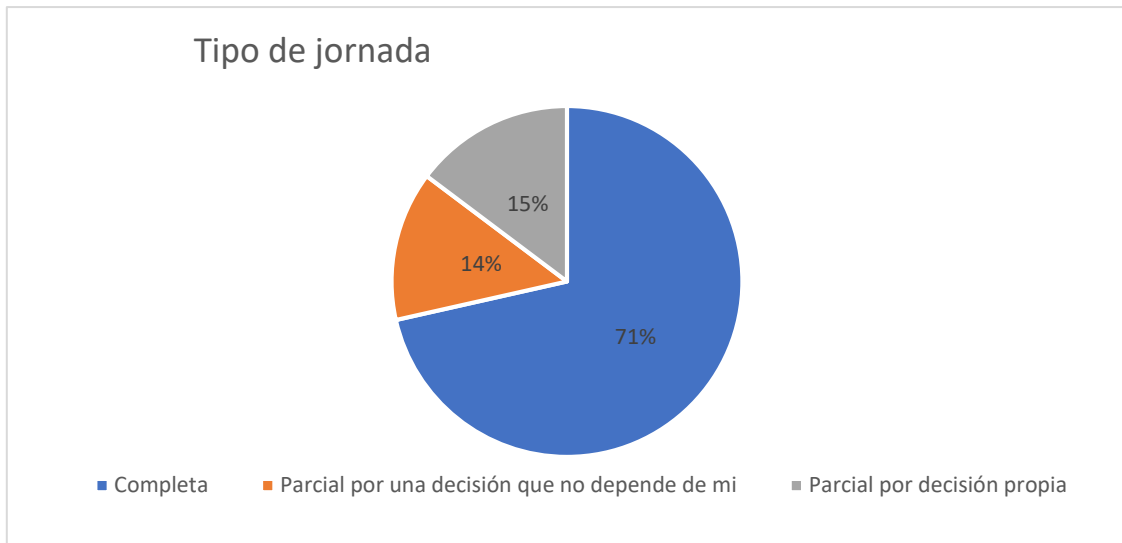
Así mismo los participantes residen en diferentes puntos de la geografía española, como Asturias, Comunidad Valenciana, Madrid, Galicia...y fundamentalmente Castilla y León. También ha habido algunas respuestas internacionales, desde países como Francia e Italia.

3.2.2.- Análisis descriptivo de los resultados de la encuesta

A continuación, presentaremos algunos de los resultados que nos han parecido más interesantes, enfocándolos desde una óptica descriptiva y unidimensional. Como son muchas las variables obtenidas de la encuesta, aquellas que no se comenten se representarán en el Anexo 2.

Atendiendo a las características del puesto de trabajo, en cuanto al tipo de jornada, tal y como podemos ver en la figura 3.2.2.1., la mayoría de las mujeres, el 71 % de un total de 223 mujeres tienen un contrato de jornada completa, y sólo 89 mujeres están a tiempo parcial, de estas últimas 46 han optado de forma voluntaria por ese tipo de contratación.

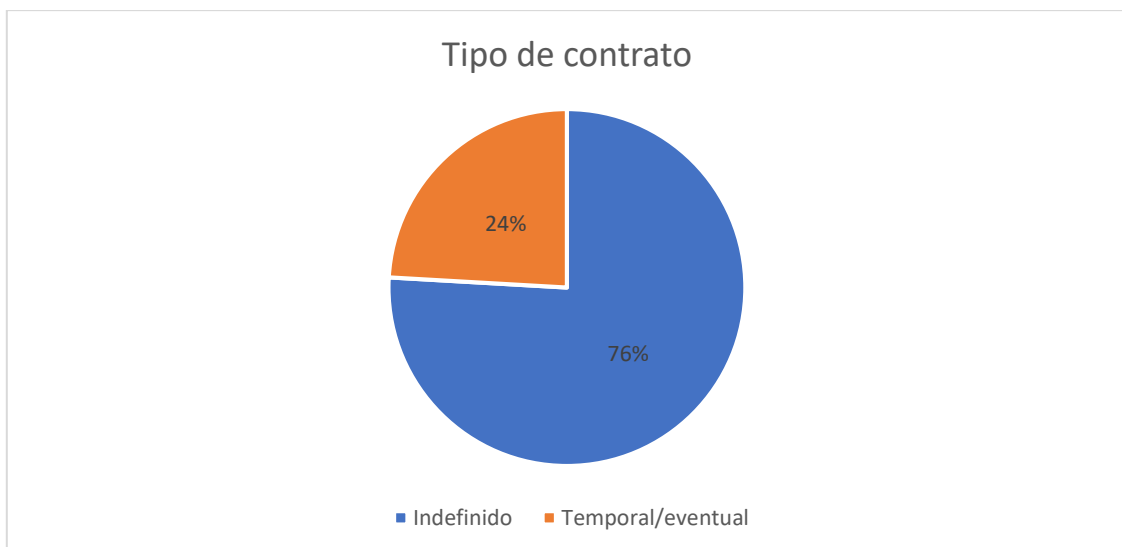
*Figura 3.2.2.1. ¿Qué tipo de jornada tiene en su puesto de trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

Se realizó también una segunda pregunta sobre el contrato de trabajo en relación con su duración, si era indefinido o temporal. Se puede comprobar en la siguiente figura (3.2.2.2.) que mayoritariamente, el 76%, es decir 230 mujeres, tienen un contrato indefinido, frente a 24 %, que pertenecen a 73 mujeres son las que tienen un contrato temporal o eventual. Cabe señalar la inestabilidad laboral derivada de la contratación temporal y en especial si se trata de un contrato de corta duración.

*Figura 3.2.2.2. Tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, abordaremos el análisis de la **satisfacción de las entrevistadas con el trabajo de forma global y con diferentes aspectos del trabajo**. La siguiente tabla recoge las satisfacciones medias, valores mínimos y máximos, así como las desviaciones típicas de las variables:

*Tabla 3.2.2.1. Satisfacciones con distintos aspectos de la vida laboral.

SATISFACCIÓN	N Valido	Perdidos	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Trabajo actual	309	8	6,36	2,283	0	10
Actividad desarrollada	301	16	3,58	1,439	0	5
Compañeros de trabajo	301	16	3,49	1,507	0	5
Estabilidad	297	20	3,42	1,657	0	5
Vacaciones y permisos	304	13	3,31	1,608	0	5
Salud y seguridad en su puesto de trabajo	302	15	3,25	1,555	0	5
Desarrollo personal (realización)	304	13	3,23	1,619	0	5
Jornada	295	22	3,17	1,630	0	5
Condiciones físicas del puesto de trabajo (luz, espacio...)	302	15	3,09	1,564	0	5
Nivel de motivación	298	19	3,03	1,594	0	5
Descansos durante la jornada laboral	301	16	2,94	1,711	0	5
Superiores/supervisores/jefe	300	17	2,92	1,632	0	5
Flexibilidad de horarios	297	20	2,74	1,788	0	5
Remuneración salarial	301	16	2,74	1,487	0	5
Posibilidad de promoción	291	26	2,22	1,692	0	5

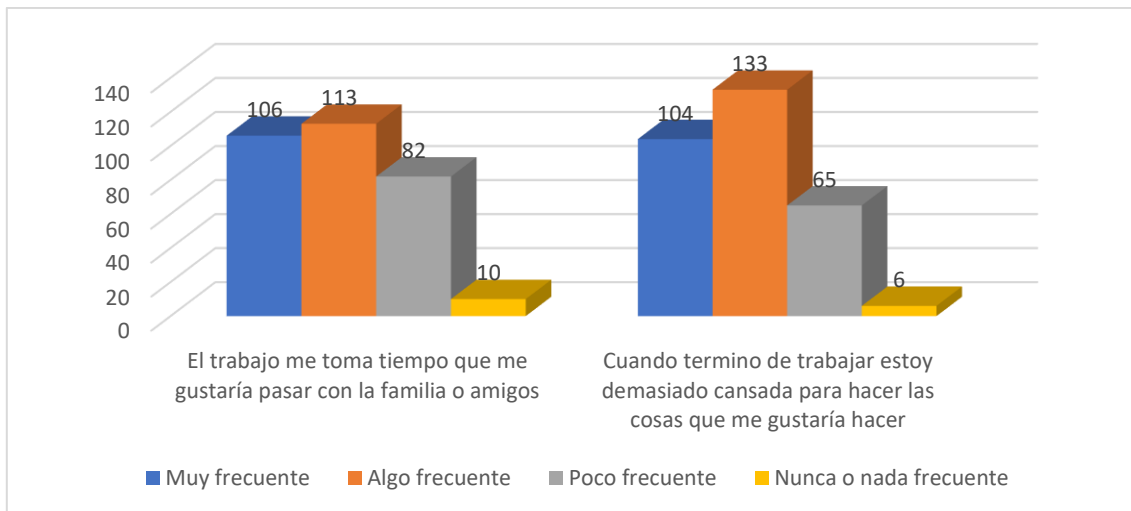
Fuente: Elaboración propia.

Las satisfacciones más altas se observan en las variables relacionadas con: la actividad que se desarrolla, los compañeros de trabajo, la estabilidad, las vacaciones y de los permisos. Por otro lado, las satisfacciones más bajas se encuentran en las variables relacionadas con los supervisores, superiores o jefes, la remuneración salarial, la flexibilidad de horarios, y en último lugar la posibilidad de promoción.

Estos mismos resultados pueden verse en el siguiente gráfico, recuerde que el indicador satisfacción con el trabajo está en diferente escala que el resto de los indicadores, del 0 al 10 mientras que el resto de los indicadores fluctúan entre el 0 y el 5.

En relación con la **conciliación entre las esferas laboral y personal** se observa como la mayoría de las entrevistadas manifiestan que el trabajo les toma tiempo que les gustaría pasar con la familia y amigos y que cuando terminan de trabajar están cansadas para hacer actividades que les gustaría. (Figura 3.2.2.3.).

*Figura 3.2.2.3. Satisfacción.



Fuente: Elaboración propia

Siguiendo con el tema de la conciliación, a la pregunta de quién se encarga normalmente de las tareas. Los resultados avalan que la mujer sigue manteniendo en gran parte el rol de asumir las tareas domésticas, aunque una parte importante de las entrevistadas las comparten con sus parejas (Figura 3.2.2.4).

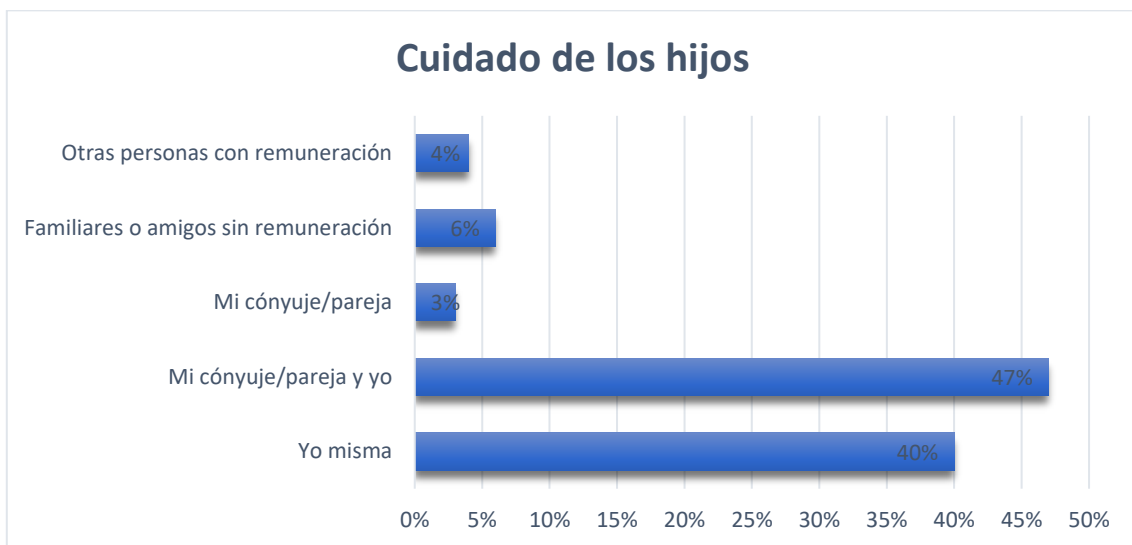
*Figura 3.2.2.4. ¿Quién se encarga normalmente de las tareas domésticas?



Fuente: Elaboración propia

El siguiente gráfico recoge las respuestas a la pregunta sobre quién se encarga mayoritariamente del cuidado de sus hijos. Sólo 235 mujeres han respondido esta pregunta de las 317 entrevistadas. Tal y como podemos ver en la figura 3.2.2.6, un 40% de mujeres son las que responden que ellas mismas, un 47% las que dicen que el cuidado y la educación de sus hijos la realizan tanto el hombre como la mujer, siendo solo el 3% las que afirman que la educación de sus hijos son cuidados por sus parejas.

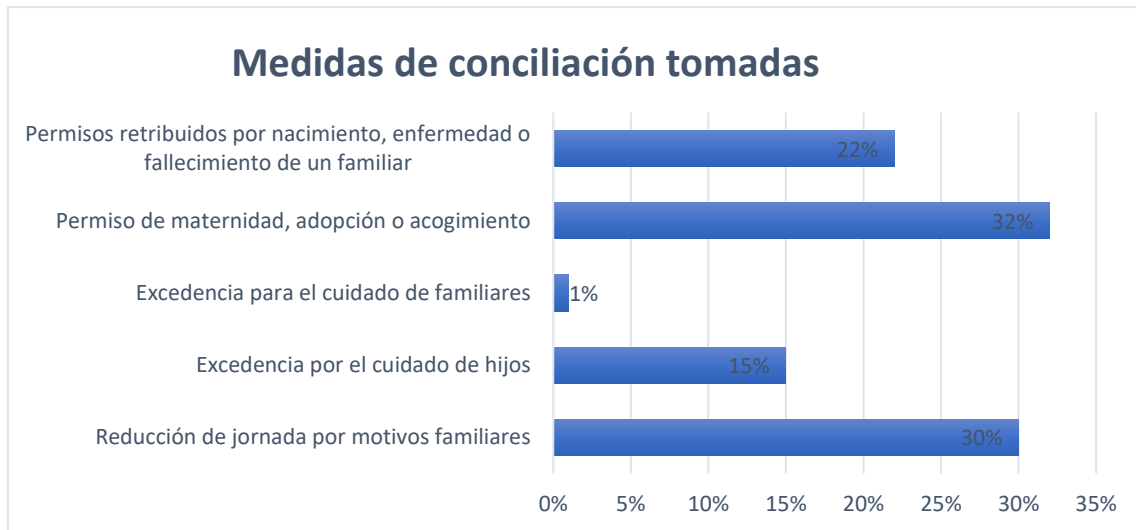
*Figura 3.2.2.5. ¿Quién se encarga mayoritariamente del cuidado de sus hijos?



Fuente: Elaboración propia

Ahora analizaremos las medidas que han tenido que recurrir las mujeres para poder conciliar, 109 mujeres han contestado que sí han utilizado alguna de las medidas de conciliación recogidas en el convenio (el gráfico que recoge la frecuencia de las respuestas se encuentra en el Anexo 2). Tal y como podemos en la figura 3.2.2.7., un 31,6% afirma haber tenido que pedir un permiso de maternidad, adopción o acogimiento, seguidas de un 29,9% que han tenido que pedir una reducción de jornada por motivos familiares. La medida a la que menos han recurrido las mujeres ha sido a excedencia por el cuidado de familiares, con solo un 0,09%.

*Figura 3.2.2.6. ¿A qué medidas de conciliación ha tenido que recurrir en su empresa?



Fuente: Elaboración propia

Para concluir con este análisis descriptivo, analizaremos algunos aspectos sobre su satisfacción en diversos aspectos de su vida cotidiana. En todos los indicadores las medias no superan el 2, cuando la escala de medida de estas variables es de 0 a 5.

La variable en la que más satisfechas están las mujeres es con en el cuidado de sus hijos/hijas, con una media de 1.76, seguida del tiempo que pasan con sus hijos/as con un 1.51. En cambio, las variables con menos nivel de satisfacción son en el tiempo dedicado a ellas mismas (con una media de 0.93), seguido del tiempo para el ocio personal, (con una media de 1.06). La información nos muestra que no existe una buena conciliación familiar entre la vida familiar y laboral, ya que para que exista una buena conciliación es necesario que tanto la mujer como el hombre tengan una organización correcta en todos los aspectos de su vida, el personal, el social, el laboral y el familiar. En muchos casos sigue siendo la mujer la que tiene que sacrificar su vida personal para lograr la conciliación familiar.

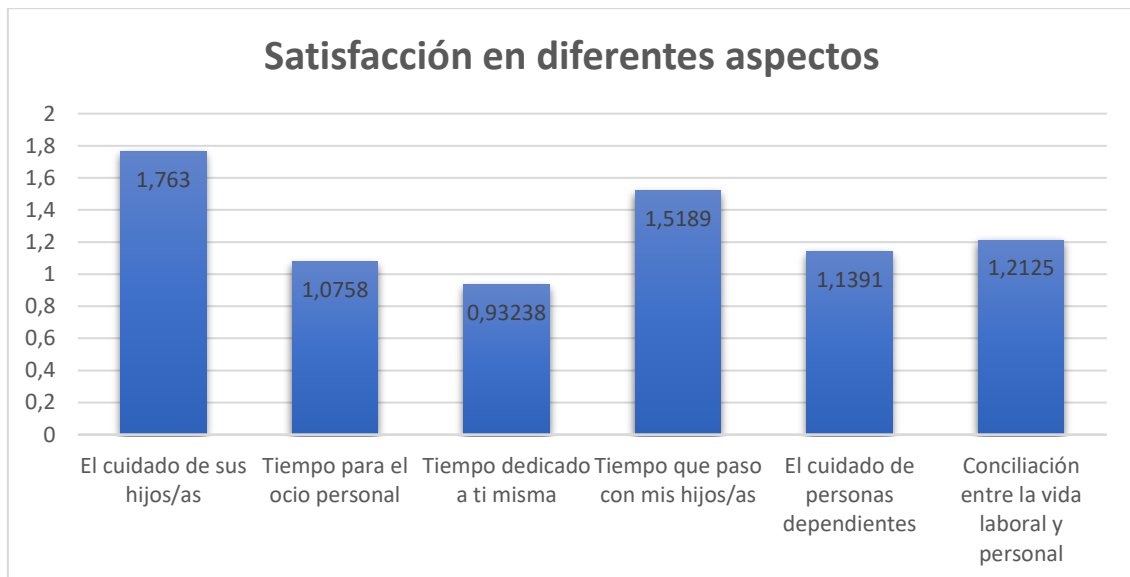
*Tabla 3.2.2.2. Satisfacción con diversos aspectos.

		Cuidado de sus hijos/as	Tiempo para el ocio personal	Tiempo dedicado a ti misma	Tiempo que paso con mis hijos/as	Cuidado de personas dependientes	Conciliación entre la vida laboral y personal
Nº	Válidos	211	277	281	212	151	273
	Perdidos	106	40	36	105	166	44
	Media	1,7630	1,0758	,93238	1,5189	1,1391	1,2125
	Desv. típ.	1,32045	1,05879	1,048324	1,29696	1,05223	1,14673
	Mínimo	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00

Fuente: Elaboración propia

Las satisfacciones medias están reflejadas en el siguiente gráfico (figura 3.2.2.7.).

*Figura 3.2.2.7. Nivel de la satisfacción con diversos aspectos.



Fuente: Elaboración propia.

3.2.3. Análisis inferencial de los resultados de la encuesta: contraste de hipótesis.

En este apartado vamos a contrastar una serie de hipótesis a partir de los datos recogidos en la encuesta, previamente comentada y por medio del programa estadístico SPSS. Estas hipótesis tratan fundamentalmente sobre aspectos que afectan a la calidad de vida en el trabajo de las mujeres.

En concreto la primera relaciona la educación con la satisfacción laboral que cada una de las entrevistadas afirma tener en su puesto de trabajo, y se utilizará el método ANOVA. En segundo lugar, se estudia si hay relación entre la variable salud y el ambiente laboral estudiado por medio de dos variables la relación con los compañeros, y después con sus superiores/as, jefes/as o supervisores/s; se utilizará para ello un análisis de contingencia. En la tercera hipótesis estudiaremos si el tipo de contrato (indefinido o temporal) afecta a la satisfacción, también por medio de un análisis de contingencia. Y por último, se estudia si la satisfacción de la conciliación familiar está relacionada con la laboral, mediante un análisis de correlación (de Pearson).

Pasemos a continuación a detallar cada una de ellas y explicaremos brevemente la metodología empleada:

HIPÓTESIS 1.- Existe relación entre educación y satisfacción laboral.

Para estudiar esta hipótesis se va a aplicar un test ANOVA de una variable, que consiste en comparar las medias de la variable dependiente, en nuestro caso la Satisfacción Laboral en función del Nivel de Estudios. El test ANOVA es muy útil en este caso porque nos permite saber si un factor influye en los valores de una variable continua. En nuestro caso queremos ver si el nivel educativo que se ha alcanzado influye en la variable continua de Satisfacción laboral. La hipótesis nula que planteamos es que los niveles medios de satisfacción por niveles educativos son iguales.

Para poder llevarlo a cabo hemos recodificado los cinco niveles de educación que teníamos en la primera variable a tres niveles, “Nivel primario”, “Nivel secundario” y “Nivel terciario”.

En cuanto a la variable Satisfacción Laboral, se han dejado los valores que se obtuvieron de la pregunta 10 que se puede consultar en el Anexo 1, con valores comprendidos entre 0 y 10.

*Tabla 3.2.3.1. Test ANOVA Satisfacción media del trabajo dependiendo del Nivel de estudios.

ANOVA

Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (utilice escala de 0 a 10 dónde 0 es satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Nivel de significación
Entre grupos	1,779	2	,889	,167	,846
Dentro de grupos	1589,771	299	5,317		
Total	1591,550	301			

Fuente: Elaboración propia.

Como conclusión, vemos que la significación (mostrada en rojo) es mayor a 0,05 por lo que no rechazamos la hipótesis nula sobre igualdad de los niveles medios de satisfacción por niveles educativos. Por ello no observamos que dependiendo del nivel de estudios la satisfacción media se vea afectada.

Este resultado puede venir explicado porque la muestra se encuentra sesgada, ya que un alto porcentaje de mujeres presentan niveles educativos muy elevados y además sabemos que muchos trabajos avalan que la educación permite acceder a trabajos con mejores condiciones laborales y por tanto con mayor satisfacción para el individuo.

HIPÓTESIS 2.- Existe una relación positiva entre clima de trabajo y salud de las trabajadoras.

Para contrastar esta hipótesis se utiliza un método estadístico denominado análisis de contingencia. En nuestro caso se compara la variable "Salud", con el clima de trabajo, medido por dos preguntas de la encuesta. En una de ellas se preguntaba por “Satisfacción con los trabajadores” y en otra por “La satisfacción con los superiores o jefes”. La hipótesis nula que contrastar será la de independencia entre los factores, siendo la hipótesis alternativa la de dependencia.

En esta prueba se estima el valor de la Chi cuadrado, que es una medida de asociación entre las variables y que se acompaña del nivel de significación, es decir de la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, si el valor es menor de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y por tanto habrá asociación entre las variables.

Se obtiene también en esta hipótesis el valor de la Chi cuadrado, que es una medida de asociación entre las variables. Se acompaña del nivel de significación, y con él sabemos la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, si el valor es menor de 0.05 se rechaza la hipótesis nula y por tanto habrá asociación entre las variables.

Por último, también hemos estimado la V de Cramer, que es una corrección que se añade al coeficiente Chi-cuadrado. Nos permite obtener un valor que indica la relación que existe entre las dos variables a analizar, variando su valor entre cero y uno. Si obtenemos un valor próximo a 0 significa que los factores son muy independientes, y cuando ese valor obtenido esté más próximo al 1 significa existirá mucha relación entre las variables.

La variable salud se ha recodificado en una variable de carácter dicotómico donde uno es salud buena y cero salud mala. Asimismo, las variables de satisfacción con los superiores y con los compañeros han sido recodificadas a tres categorías (Baja, Media y Alta).

Las siguientes tablas recogen la distribución de frecuencias: entre las variables satisfacción con los compañeros y la salud:

*Tabla 3.2.3.2. Tabla cruzada satisfacción con los compañeros y salud.

Salud recodificada – Satisfacción con los compañeros de trabajo recodificada

		Satisfacción con los compañeros de trabajo			Total
		Satisfacción baja	Satisfacción media	Satisfacción alta	
Salud	Buena	10,0%	17,7%	53,7%	81,3%
	Mala	4,7%	4,7%	9,3%	18,7%
Total		14,7%	22,3%	63,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

*Tabla 3.2.3.3. Prueba chi-cuadrado satisfacción compañeros de trabajo y salud.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,079 ^a	2	,029
Razón de verosimilitud	6,520	2	,038
Nº de casos válidos	300		

Fuente: Elaboración propia.

Si analizamos el valor del estadístico Chi-Cuadrado y su nivel de significación, podemos ver como este es menor del 0.05 (marcado en rojo en la Tabla 3.2.3.3), por ello rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa que nos muestra que las variables son dependientes y la satisfacción con los compañeros de trabajo influye en la salud de las trabajadoras.

Para cuantificar la intensidad de esta relación calculamos la V de Cramer. Podemos ver en la tabla que el valor está más próximo al 0 (marcado en rojo), por lo que vemos que la relación entre ellos, aunque sea significativa es débil.

*Tabla 3.2.3.4. V de Cramer satisfacción compañeros de trabajo y salud.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,154	,029
	V de Cramer	,154	,029
	Coefficiente de contingencia	,152	,029
N de casos válidos		300	

Fuente: Elaboración propia.

Esta segunda tabla se recogen las frecuencias conjuntas de las variables Satisfacción con los jefes/as, supervisores/as y superiores/as y la salud:

*Tabla 3.2.3.5. Tabla cruzada Satisfacción con superiores y la salud.

Salud recodificada – Satisfacción con los superiores recodificada

		Satisfacción con los superiores			Total
		Satisfacción baja	Satisfacción media	Satisfacción alta	
Salud	Buena	15,7%	28,4%	37,5%	81,6%
	Mala	7,0%	5,7%	5,7%	18,4%
Total		22,7%	34,1%	43,1%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En ésta podemos observar que de 112 mujeres que tienen una satisfacción alta con sus superiores/as, jefes/as y supervisores/as, tienen una salud buena, y 19 mujeres que tienen satisfacción baja con ellos tienen una salud regular.

*Figura 3.2.3.6. Prueba de chi-cuadrado Satisfacción con superiores y la salud.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,605 ^a	2	,008
Razón de verosimilitud	8,898	2	,004
Nº de casos válidos	299		

Fuente: Elaboración propia.

Como el nivel de significación es menor del 0.05 (marcado en rojo) rechazamos la hipótesis nula y por lo tanto, las variables son dependientes, es decir, que la satisfacción con los superiores/as, jefes/as y supervisores/as influye en la salud que tienen las trabajadoras.

En relación con la siguiente tabla, se puede observar el valor de la V de Cramer, que nos indica el grado de relación que hay entre las dos variables es de 0.139 y concluimos que la relación es débil entre ambas variables a pesar de que son dependientes.

*Figura 3.2.3.7. V de Cramer Satisfacción con superiores y la salud.

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,179	,008
	V de Cramer	,179	,008
	Coefficiente de contingencia	,176	,008
N de casos válidos		299	

Fuente: Elaboración propia.

HIPÓTESIS 3.- Si el tipo de contrato que se tenga mantiene relación con la satisfacción laboral.

Al igual que en la hipótesis anterior vamos a realizar un análisis de contingencia y fijarnos en los estadísticos como la Chi-cuadrado y la V de Cramer. Para ello, en la primera variable que aparece en el enunciado de la hipótesis “Tipo de contrato” se han mantenido los valores obtenidos en la encuesta, pero con la segunda variable “Satisfacción laboral” sí se ha realizado una recodificación, dejándola como “Satisfacción baja” y “Satisfacción alta”.

En la siguiente tabla se ve la distribución de frecuencias de las dos variables a estudiar en esta hipótesis, el tipo de contrato y la satisfacción laboral:

*Tabla 3.2.3.8. Tabla cruzada con el contrato de trabajo y la satisfacción laboral.

¿Qué tipo de contrato tiene? - Satisfacción Laboral recodificada

	<u>Satisfacción Laboral</u>		Total
	Alta	Baja	
<u>¿Qué tipo de contrato tiene?</u>	2	6	8
Indefinido	71	157	228
Temporal/eventual	23	50	73
<u>Total</u>	96	213	309

Fuente: Elaboración propia.

*Tabla 3.2.3.9. Prueba de chi-cuadrado.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,145 ^a	2	,930
Razón de verosimilitud	,150	2	,928
N de casos válidos	309		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,49.

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la Chi-cuadrado (que podemos ver en la tabla 3.2.3.9.) dado que el p valor es superior a 0.05 no se rechaza la hipótesis de independencia, y se concluye que son independientes y que no hay relación entre las variables.

En la V de Cramer (Tabla 3.2.3.10.) de nuevo podemos comprobar que no existe relación entre ellas porque el valor obtenido está más cerca del valor 0 que del 1.

*Tabla 3.2.3.10. V de Cramer con contrato de trabajo y la satisfacción laboral.

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	,022	,930
	V de Cramer	,022	,930
	Coefficiente de contingencia	,022	,930
N de casos válidos		309	

Fuente: Elaboración propia.

De nuevo este resultado puede resultar sorprendente porque habitualmente aquellos trabajadores con contrato indefinido suelen presentar niveles de satisfacción más altos que los temporales, por lo que de nuevo sospechamos que la muestra se encuentra sesgada.

HIPÓTESIS 4.- La satisfacción de la conciliación familiar con la laboral repercute en la satisfacción laboral.

En esta última hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson. Es una medida estadística que nos permite estudiar el grado de covariación entre distintas variables relacionadas linealmente, en este caso, si hay relación lineal entre la satisfacción con la conciliación familiar y la satisfacción laboral. Sus valores absolutos oscilan entre 0 y 1, cuando más cerca esté del 1 la correlación entre los valores será mayor, mientras que si el resultado es más cercano al 0 la correlación será pequeña.

Además de la intensidad de la relación, también nos indica si la relación es directa o inversa, dándoles a ambas variables de satisfacción un tratamiento tipo escala.

*Tabla 3.2.3.11. Coeficiente de correlación de Pearson entre grado de satisfacción en el trabajo y la satisfacción en su puesto de trabajo.

Correlaciones

		Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (utilice escala de 0 a 10 dónde 0 es satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)	Conciliación entre la vida laboral y la vida personal
Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (utilice escala de 0 a 10 dónde 0 es satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta)	Correlación de Pearson	1	,450**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	309	270
Conciliación entre la vida laboral y la vida personal	Correlación de Pearson	,450**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	270	273

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

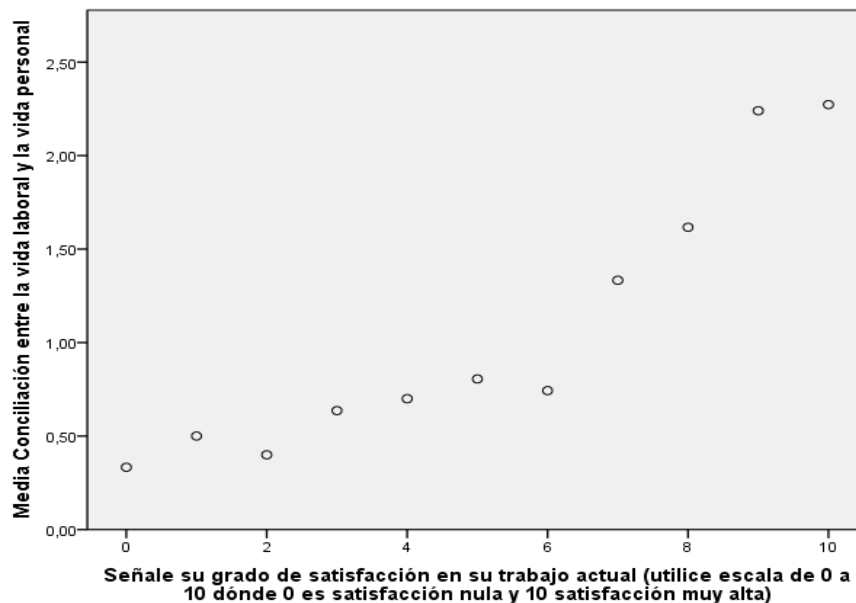
Fuente: Elaboración propia.

En la matriz de correlaciones podemos ver que la correlación entre la satisfacción de la conciliación familiar y laboral; y la satisfacción laboral es positiva y significativa adoptando un valor de 0.45, es decir que a medida que aumente la satisfacción con la conciliación, aumentará la satisfacción laboral.

Podemos concluir que esta hipótesis es verosímil porque la significación bilateral es menor que 0,05, por lo que rechazamos la hipótesis de independencia.

En el siguiente gráfico de dispersión podemos comprobar que la relación es directa y de intensidad moderada entre las variables,

*Figura 3.2.2.1. Coeficiente de correlación de Pearson entre grado de satisfacción en el trabajo y la satisfacción en su puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico también podemos observar que cuanto mayor es la satisfacción con la conciliación asciende el grado de satisfacción con su trabajo actual.



CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

A pesar de que la situación de la mujer ha mejorado en los últimos tiempos, todavía las mujeres tienen mucho camino para alcanzar las mismas condiciones laborales que los hombres. La presencia de estas desigualdades de género se hacen patentes en la existencia por ejemplo del techo de cristal que impide a las mujeres alcanzar puestos directivos en las empresas e instituciones o la brecha salarial que sigue habiendo entre hombres y mujeres (del 77% del salario medio anual). Por todo esto hemos querido centrar nuestro trabajo fin de grado en el estudio en la calidad laboral de la mujer y en qué situación se encuentra en relación con la conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

A través de los datos de la encuesta realizada, apreciamos que hay un porcentaje elevado de mujeres que tienen un contrato indefinido y no temporal, con una mayor presencia en el sector público que en el privado. A pesar de que estos datos sean favorables, la realidad es diferente, ya que hay muchas mujeres en el mercado laboral con contratos a tiempo parcial. Una cuarta parte de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial; la mayoría con carácter involuntario, además parte de ellas se ven obligadas a aceptar este tipo de contratos para poder hacer frente a la conciliación familiar, ante la ausencia de mecanismos alternativos.

A lo largo del análisis se han aplicado distintas técnicas estadísticas como ANOVA, análisis de contingencia o análisis de correlación y se han obtenido algunos resultados que hay que tomar con cautela, debido a que la muestra puede estar sesgada:

- No se observan diferencias significativas en la satisfacción laboral de las mujeres por nivel educativo. A pesar de que el resultado nos muestre que no existe relación entre ellas, en los estudios se observan que una mayor educación permite el acceso a puestos con retribuciones más altas y de mayor calidad laboral, pudiendo en la mayoría de las ocasiones equilibrar la vida privada con la laboral.
- Así mismo se observa que existe asociación entre el clima de trabajo, y la salud de las trabajadoras.
- Los datos parecen avalar que no se observa que el tipo de contrato tenga relación significativa con la satisfacción laboral, sin embargo, la literatura sobre el tema avala que los trabajadores con mayor estabilidad en el puesto de trabajo, en situación de contratos indefinidos, muestran niveles de satisfacción más altos.

- Por último, el estudio concluye que hay una relación positiva y significativa entre la satisfacción con la conciliación y la satisfacción laboral.

Por todo ello las empresas y los responsables políticos de los gobiernos deberían fomentar medidas que favorezcan la conciliación familiar, laboral y personal tanto para hombres como para mujeres; así como actuaciones que reduzcan la presencia de desigualdades en el ámbito laboral como la discriminación salarial o el techo de cristal.

Seguimos viviendo en una sociedad en la que las ideas patriarcales siguen presentes y el tema de la conciliación sigue relacionándose más con la mujer que con el hombre. En los últimos años las mujeres se han unido reivindicando una sociedad más igualitaria en todas las esferas de la vida, uniéndose de maneras muy distintas. En la actualidad las redes sociales están muy presentes, por lo que se han creado movimientos feministas en las redes, para que de un modo fácil las mujeres que reciban cualquier tipo de acoso puedan reivindicarlo. Algunos de estos movimientos son el “Me too”, también el “Ni una menos” o “La caja de Pandora”. A parte de esto también sigue presente la realización de manifestaciones como por ejemplo la manifestación del 8 de marzo de 2018, donde millones de mujeres, a parte de realizar la huelga general, se unieron en las calles de todo el mundo para demostrar cómo sería la vida si las mujeres no existieran, o por ejemplo las manifestaciones que se hacen por los casos de violaciones, abusos y asesinatos machistas que por desgracia las mujeres de nuestra sociedad siguen sufriendo.

A pesar de todo esto también se ven cambios esperanzadores, como, por ejemplo, en el mundo político se creó en 2008 durante la presidencia de José Luis Rodríguez Zapatero un Ministerio de Igualdad, estando hoy en día integrado en Sanidad, y Servicios Sociales, recibiendo el nombre completo de Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. Otro gran avance en el mundo político es que en el actual Gobierno de España, presidido por Pedro Sánchez, son mayoría las mujeres que están al frente de un Ministerio, siendo ellas 11 frente a 6 ministros.

Los resultados de la muestra no son del todo concluyentes, pero su diseño e implementación, así como su posterior explotación suponen una de las aportaciones de este trabajo que ha intentado ir más allá de la mera revisión de literatura.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, M y FURIO, L. (2007). *El papel de la mujer en la sociedad española*. Universidad de Valencia.
- BALLARÍN, P. (1989). *La educación de la mujer española en el siglo XIX*. Universidad de Granada.
- BEGEGA, S. y GUILLÉN, A. M. (2009). “La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Volumen 81, 71-88.
- COMITÉ DE REVISIÓN ECONÓMICA Y DE DESARROLLO DE LA OCDE (2017). *Estudios económicos de la OCDE España 2017*. Recuperado de: <https://goo.gl/c3NAeX> (Consulta: 17 de marzo de 2018).
- GARCÍA, E., A. (2016). *La discriminación de la mujer en el ámbito laboral*. Universidad de La Laguna.
- GÓMEZ, M. y SABEH, N. (2000). *Calidad de vida, evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad. Universidad de Salamanca.
- INGELLIS, G. y CALVO, R. (2015). “Desempleo y crisis económica. Los casos de España e Italia”. *Sociología del Trabajo, nueva época*. Volumen 84, 7-31.
- JIMÉNEZ, A. y MOYANO, E. (2008). “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida”. *Revista Universum*. Volumen 23, 116-133.
- JIMÉNEZ, M. (2009). *La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- KOVÁCS, I. y CERDEIRA, C. (2009). Calidad de empleo: ¿quiebra generacional versus quiebra societal? *Sociología del Trabajo*. Volumen 66, 73-105.
- MEULDERS, D.; PLASMAN, R. y RYCX, F. (2005). “Les inégalités salariales de genre, expliquer l’injustifiable ou justifier l’inexplicable”. *Reflets et perspectives*, Volumen XLIII, 2, 95-107.

- MINISTERIO DE IGUALDAD (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos. Recuperado de: <https://goo.gl/CGNmzJ> (5 de mayo de 2018).
- NAVAJAS, J. (2003). *De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- NEGRO, A.; RAMOS, G.; MERINO, M. C. y SOMARRIBA, N. (2015). “La calidad del empleo en España: una aportación al estudio por comunidades autónomas a través de indicadores sintéticos”. *Trayectorias año 17*. Volumen 40.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017). *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*. Recuperado de: <https://goo.gl/N7LkjE> (18 de abril de 2018).
- ORTÍZ, P. (2012). “Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Volumen 31, 141-165.
- PRIETO, C.; ARNAL, M.; CAPRILE, M. y POTRONI, J. (2009). *La calidad de empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- RAMOS, G.; NEGRO A.; MERINO M.C y SOMARRIBA N. (2010). “El empleo en la Unión Europea: un análisis de la calidad del trabajo”. *Lan Harremanak*. Volumen 22, 17-43.
- REYGADAS, I. (2002). *Ensamblando culturas: diversidad y conflicto en la globalización de la industria*. Editorial Gedisa. Barcelona.
- RODRÍGUEZ, J. (1997). “Evolución de la población activa, ocupación y paro en España 1976-1996”. *Política y sociedad*. Volumen 26, 113-124.
- RODRÍGUEZ, M. (2013). *El origen y significado de los principios de la dirección científica de Frederick W. Taylor y su adopción en Europa en el primer tercio del siglo XX*. Departamento de Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas Empresariales.

- RODRÍGUEZ, M.; KABABE, Y.; ROITTER, S.; ERBES, A. y DELFINI, M. (2012). *La calidad del trabajo a través del tiempo: distintos enfoques*. Empleo, organización del trabajo y aprendizaje IDEI-UNGS.
- SEGURADO, A. y AGULLÓ, E. (2002). “Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social”. *Phicodema*. Volumen 14, 828-836.
- SOMARRIBA, N.; MERINO, M. C. RAMOS, G. y NEGRO, A. (2010). “La calidad del trabajo en la Unión Europea”. *Estudios de Economía Aplicada*. Volumen 28, 1-22.
- SOMARRIBA, N.; MERINO, M. C. y NEGRO, A. (2012). “La calidad del empleo en España: un análisis desde la perspectiva de género”. *Revista de Ciencias del Trabajo*. Universidad de Valladolid.
- SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS DE MERCADO DE TRABAJO (2017). *La situación de la mujer en el mercado de trabajo en 2016*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: <https://goo.gl/H5nvyg> (13 de abril de 2018).

WEBGRAFÍA

BANCO MUNDIAL. *Población activa, mujeres (% de la población activa total)*.

Recuperado de: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.FE.ZS>
 (31 de mayo de 2018).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017). *Cuidado de hijo y tareas*

domésticas. Recuperado de: <http://www.ine.es/prodyser/myhue17/bloc-3d.html?lang=es> (31 de mayo de 2018).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017). *Encuesta anual de estructura*

salarial, año 2015. Recuperado de: http://www.ine.es/prensa/ees_2015.pdf (22 de abril de 2018).

MUTUALIDAD ABOGACÍA (2018, marzo, 8). *Semana de género: el largo camino*

hacia la igualdad. Recuperado de:
<https://www.mutualidadabogacia.com/mutualidad/rsc/semana-genero-largo-camino-hacia-la-igualdad/> (22 de abril de 2018).

ROMERO, A. L. (2007, agosto 10). *Evolución de la calidad, ISO 9000 y otros conceptos*

de calidad. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/evolucion-de-la-calidad-iso-9000-y-otros-conceptos-de-calidad/> (21 de mayo de 2018).

ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA A MUJERES TRABAJADORAS

CUESTIONARIO

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES.

Ha sido invitado a participar en la encuesta “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y CONCILIACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES”. Soy una alumna de cuarto curso de Educación Social de la Facultad de Educación de la Universidad de Valladolid.

Me gustaría que si eres una mujer que trabajas fuera de casa de manera remunerada realizaras esta encuesta. La siguiente encuesta tiene como objetivo, analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la conciliación laboral de las mujeres trabajadoras.

Su opinión es de gran ayuda para el desarrollo de nuestra investigación. Le recordamos que el tratamiento de los datos obtenidos será anónimo.

Muchas gracias por su interés y colaboración

PD: hay preguntas que ocupan mucho espacio, y será necesario mover hacia la derecha aquellas respuestas en las que es necesario marcar un espacio dentro de una tabla, para así poder ver todas las casillas posibles de contestación.

1.- ¿Qué edad tiene usted?

Menos de 20

Entre 21 y 29 años

Entre 30 y 39 años

Entre 40 y 49 años

Entre 50 y 59 años

Más de 60 años

2.- ¿En qué provincia resides?

3.- ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado usted? Si está estudiando ahora, codifique el último completado.

Enseñanza primaria o un nivel inferior

Enseñanza secundaria

Bachillerato o ciclos formativos de grado medio

Ciclos formativos de grado superior

Estudios universitarios

4.- ¿En qué situación profesional se encuentra usted?

Asalariada del sector privado

Asalariada del sector publico

Trabajadora por cuenta propia (autónoma)

5.- ¿Qué tipo de contrato tiene?

Indefinido

Temporal/eventual

6.- ¿Cómo es su jornada de trabajo?

Continuada

Horario partido (mañana y tarde, realizando una parada para comer de al menos una hora)

7.- ¿Qué tipo de jornada tiene en su puesto de trabajo?

Completa

Parcial por una decisión que no depende de mi

Parcial por decisión propia

8.- Por término medio, ¿cuánto tiempo dedica al día para llegar al trabajo y volver a casa?

Menos de 15 minutos

Entre 15 minutos y media hora

Entre media hora y 45 minutos

Mas o menos una hora

Más de una hora

SATISFACCIÓN

9.- Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (utilice una escala del 0 al 5, dónde 0 es satisfacción nula y 5 satisfacción muy alta).

Jornada

Flexibilidad de horarios

Tiempo de descanso durante la jornada laboral

Vacaciones y permisos

Estabilidad

Actividad desarrollada

Desarrollo personal (realización)

Nivel de motivación

Compañeros de trabajo

Superiores/supervisores/jefe

Salud y seguridad en su puesto de trabajo

Condiciones físicas del puesto de trabajo (luz, espacio, temperatura...)

Remuneración salarial

Posibilidad de promoción

10.- Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual (utilice escala de 0 a 10 dónde 0 es satisfacción nula y 10 satisfacción muy alta).

11.- A continuación aparecerán una serie de afirmaciones relacionadas con su trabajo, por favor indíquenos con qué frecuencia

El trabajo me toma tiempo que me gustaría pasar con la familia y amigos

Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansada para hacer las cosas que me gustaría hacer

El trabajo me toma tiempo que me gustaría pasar con la familia y amigos

Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansada para hacer las cosas que me gustaría hacer

CONCILIACIÓN

12.- ¿Vive usted con su pareja o cónyuge?

Sí

No

13.- ¿Tiene usted o su cónyuge hijos menores de 15 años?

Sí

No

14.- Si la respuesta anterior es sí, ¿cuántos hijos menores de 15 años tenéis?

15.- ¿Tiene usted o su cónyuge alguna persona dependiente (ancianos, personas con alguna discapacidad o familiares enfermos) a su cargo?

Sí

No

16.- Si la respuesta anterior es sí, ¿cuántas personas en esta situación tenéis a vuestro cargo?

17.- En su domicilio, ¿quién se encarga normalmente de las tareas domésticas del hogar?

Yo misma

Mi cónyuge/pareja

Nos repartimos las tareas entre mi cónyuge/pareja

Contratación de una persona para dichas tareas

18.- ¿Quién se encarga mayoritariamente del cuidado de sus hijos?

Yo misma

Mi cónyuge/pareja

Mi cónyuge/pareja y yo

Familiares o amigos sin remuneración

Otras personas con remuneración

19.- ¿Tiene posibilidad de trabajar desde su domicilio en caso de necesidad?

Sí

No

20.- Considera que tiene dificultades para...

Compaginar su trabajo con el cuidado de sus hijos

Compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes

Compaginar su trabajo con la realización de actividades personales (ocio, formación...)

21.- ¿Utiliza o ha utilizado alguna de las medidas de conciliación recogidas en el convenio de su empresa?

Sí

No

22.- En caso de que la respuesta anterior haya sido sí, ¿podría indicarme qué medidas ha utilizado? (puedes seleccionar varias).

Reducción de jornada por motivos familiares

Excedencia para el cuidado de hijos

Excedencia para el cuidado de familiares

Permiso de maternidad, adopción o acogimiento

Permisos retribuidos por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de un familiar

23.- En caso de haber respondido no, ¿podría indicarme el por qué?

No las he necesitado

Desconocía de su existencia

No puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo

Afectaría a mi carrera profesional

24.- En general, ¿qué salud tiene?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

Muy mala

25.- Por último, indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos.

[Nada satisfecha / Algo satisfecha / Satisfecha / Bastante satisfecha / Muy satisfecha / Completamente satisfecha]

Tiempo que paso con mis hijos/as

Conciliación entre la vida laboral y la vida personal

Tiempo dedicado a ti misma

Rendimiento en su puesto de trabajo

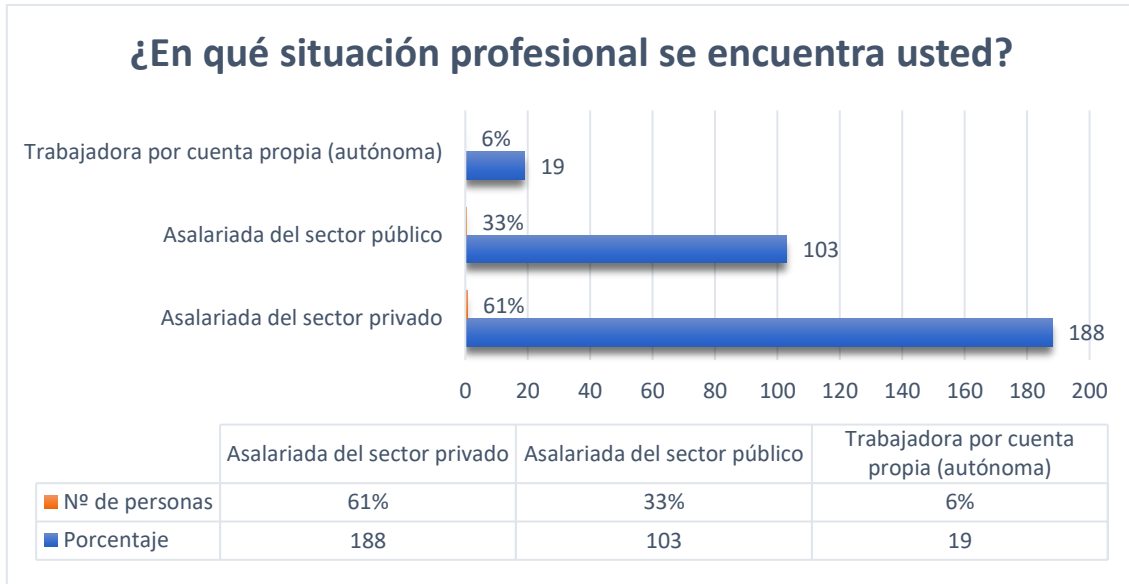
Tiempo para el ocio personal

El cuidado de personas dependientes

El cuidado de sus hijos/as

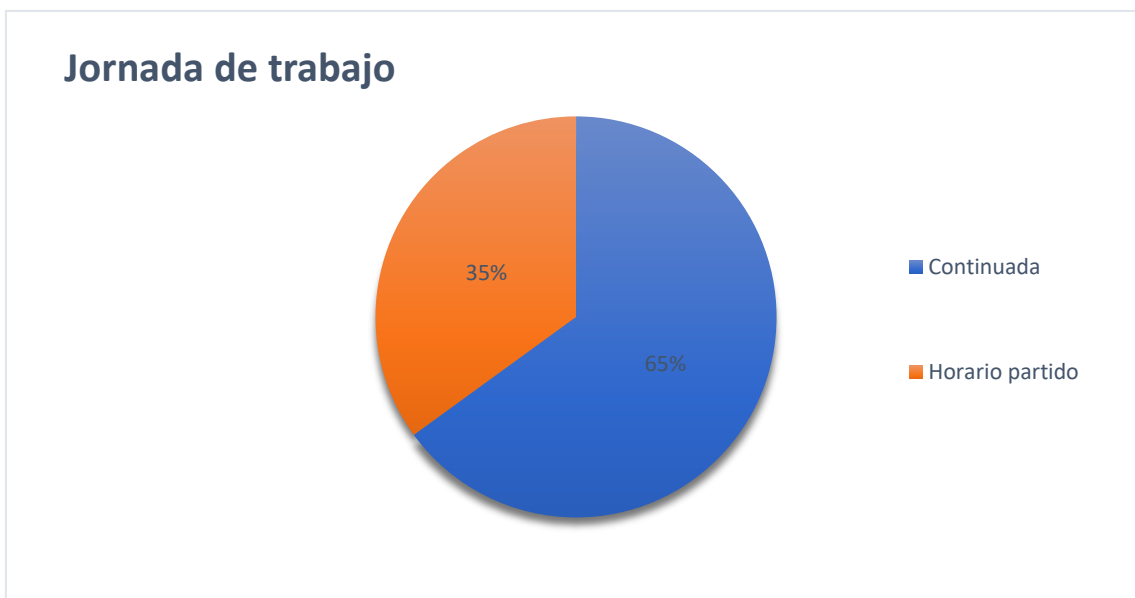
ANEXO 2. GRÁFICOS DE LAS RESPUESTAS NO ANALIZADAS DE LA ENCUESTA

Gráfico A. 2.1. Situación profesional.



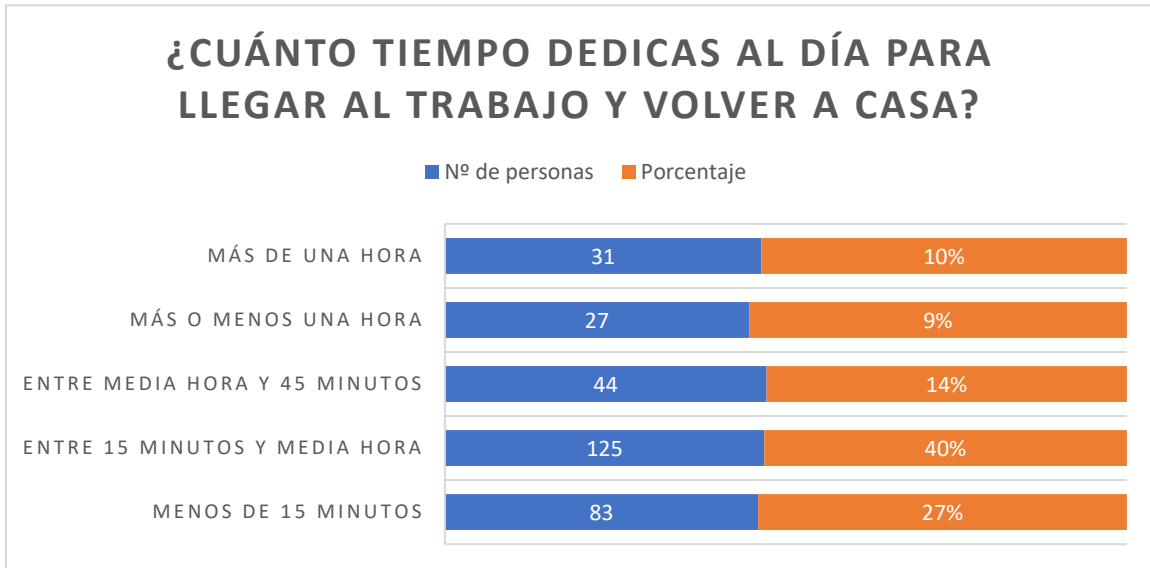
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.2. Jornada de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.3. Tiempo en ir y volver al trabajo.



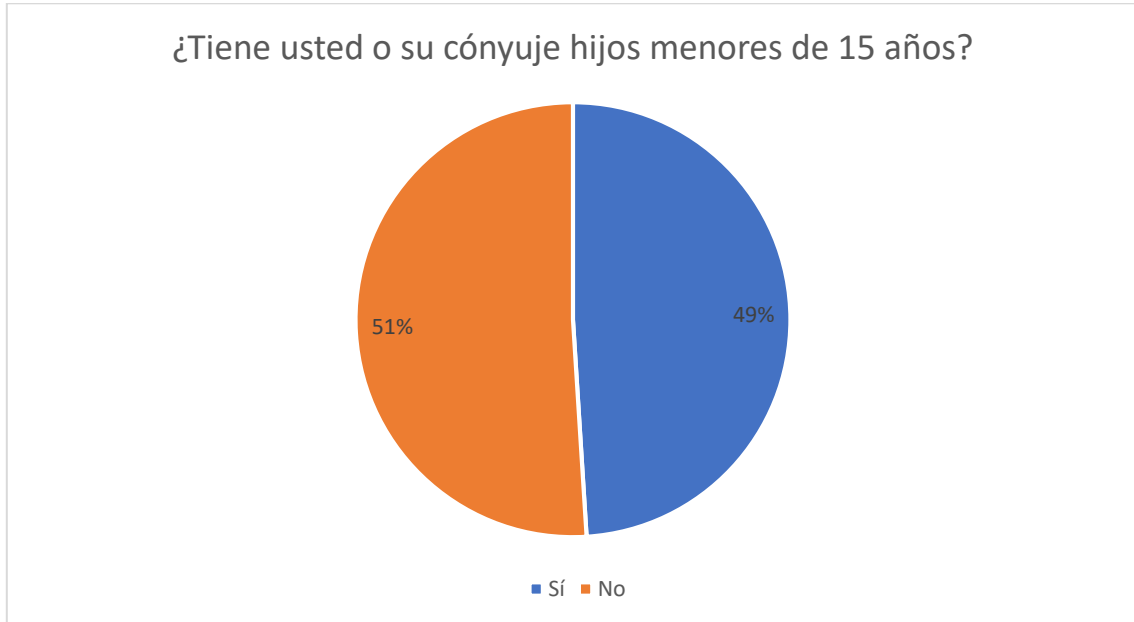
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.4. ¿Vive con su pareja o cónyuge?



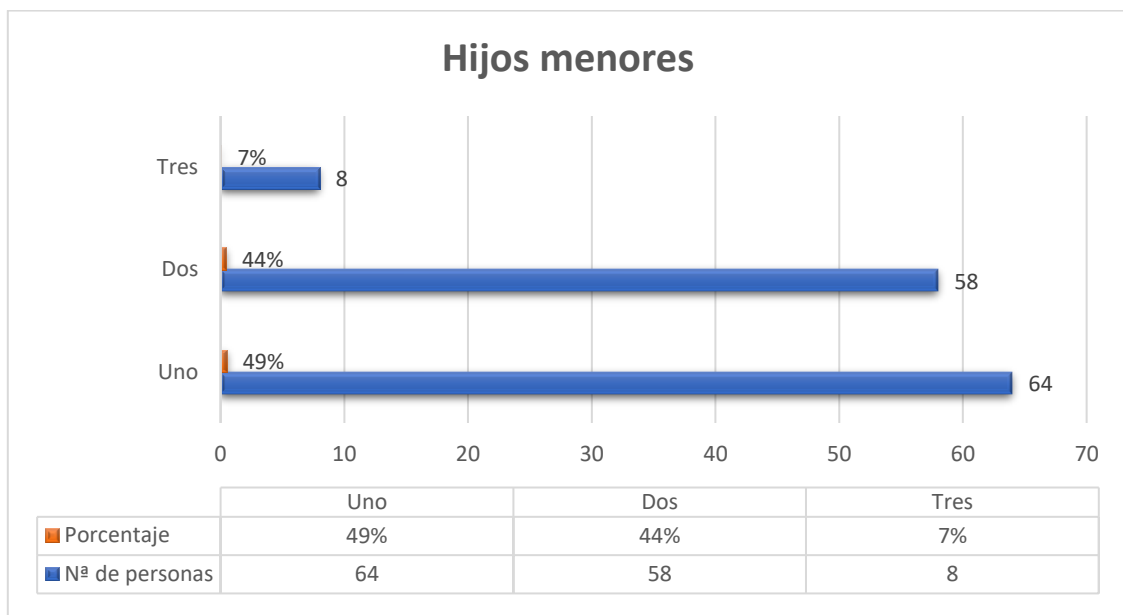
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.5. Hijos mejores de 15 años.



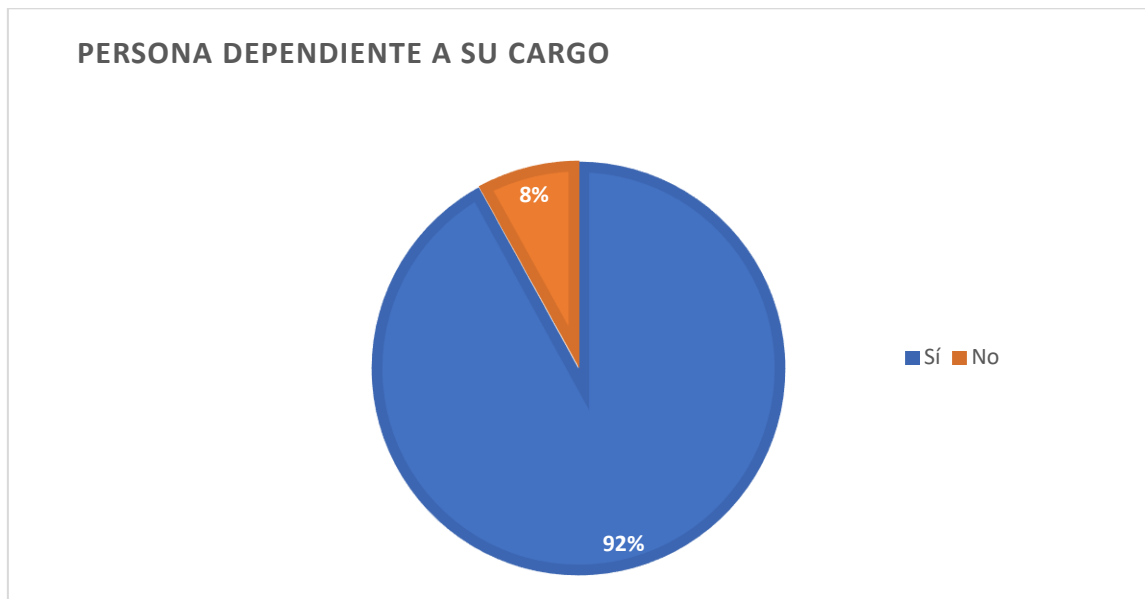
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.6. ¿Cuántos hijos menores de 15 años entre usted y su pareja?



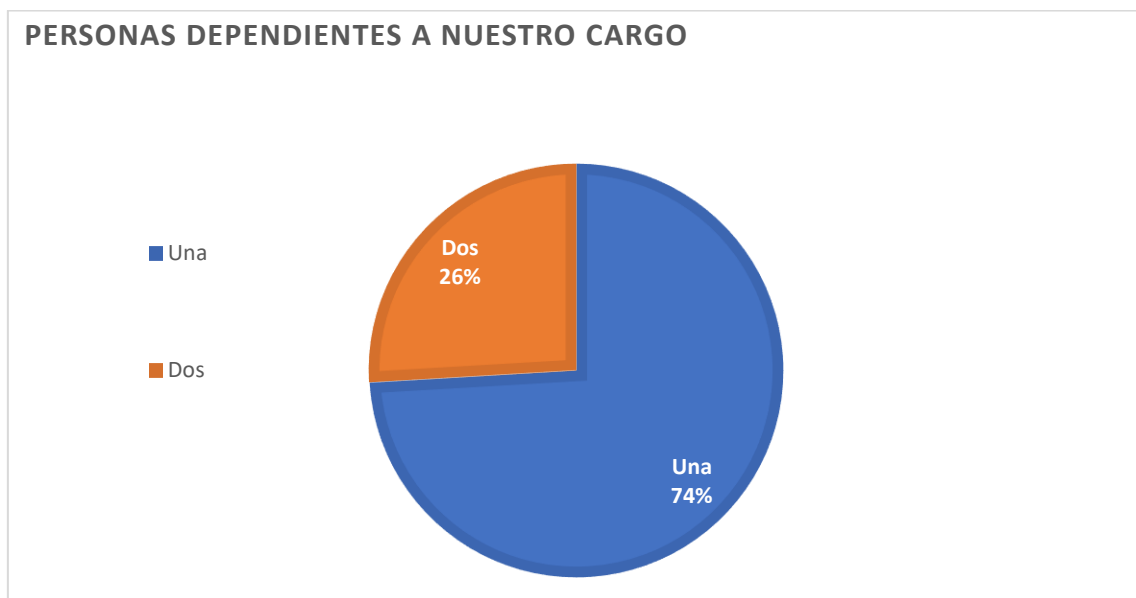
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.7. ¿Tiene usted o su cónyuge alguna persona dependiente a su cargo?



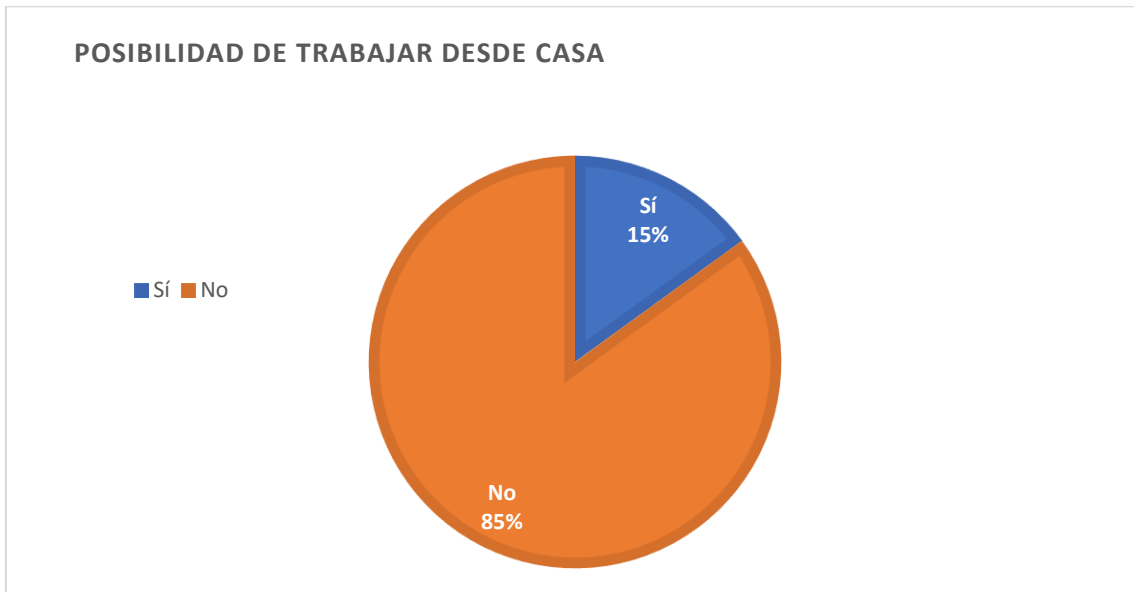
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.8. ¿Cuántas personas dependientes están a su cargo o al de su cónyuge?



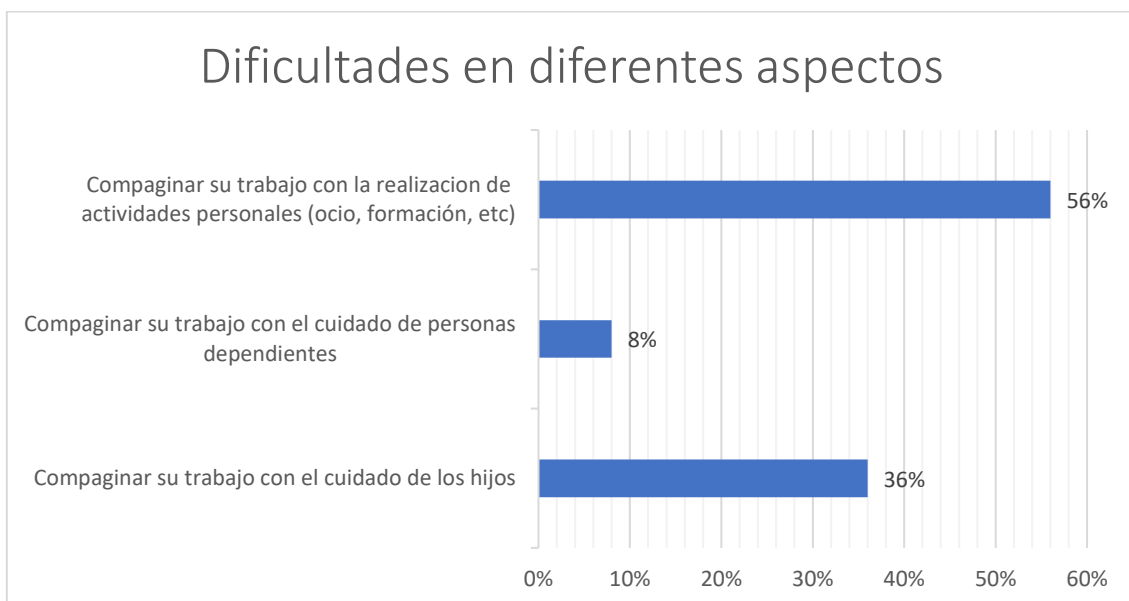
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.9. ¿Tiene posibilidad de trabajar desde su domicilio en caso de necesidad?



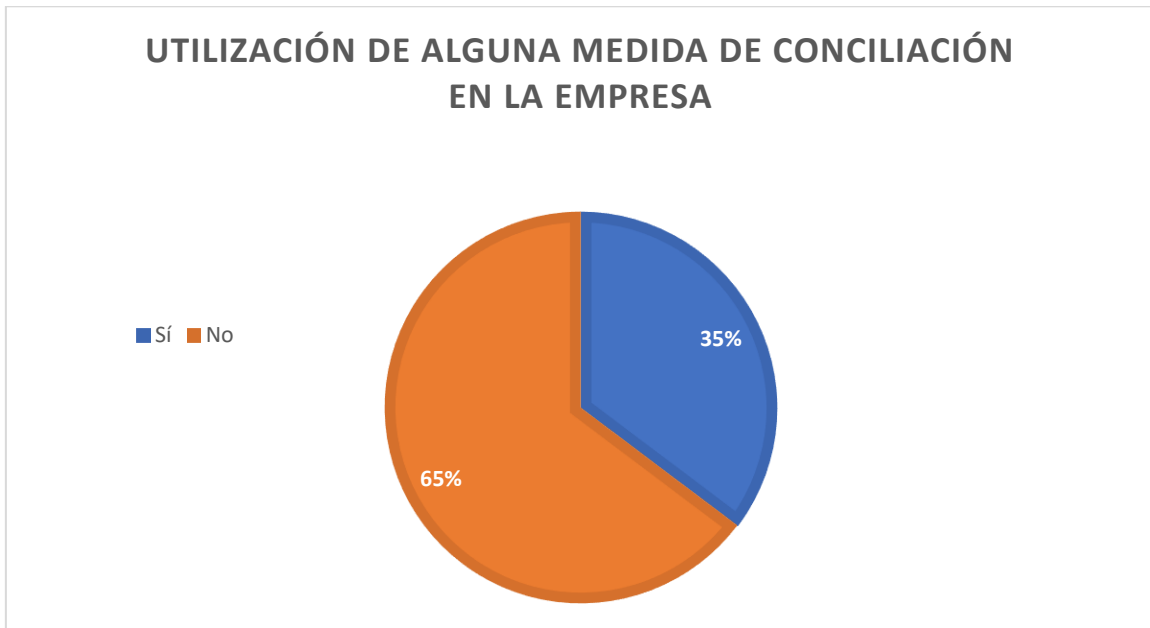
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.10. Dificultades en diferentes aspectos.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.11. ¿Utiliza o ha utilizado alguna de las medidas de conciliación recogidas en el convenio de su empresa?



Fuente: Elaboración propia