

SATISFACCIÓN CON LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: UN ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LA DISPONIBILIDAD, PERCEPCIÓN Y USO DE MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLE

por

Martha Arciniegas Urbano

A thesis submitted in conformity with the requirements
for the MSc in Economics, Finance and Computer Science

University of Huelva & International University of Andalusia

uhu.es

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

Septiembre 2022

SATISFACCIÓN EN LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR: UN ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL USO DE MODALIDADES DE TRABAJO FLEXIBLE Y SU PERCEPCIÓN

Martha Arciniegas Urbano

Máster en Economía, Finanzas y Computación

Tutora: Concepción Román Díaz
Universidad de Huelva y Universidad Internacional de Andalucía

2022

Abstract

The concept of satisfaction in the reconciliation of work and family arises from the need to have a harmony in the workplace, work, family and personal, as a result of the massive entry of women into the labor market and the readjustment of family roles. The objective of this paper is to analyze the association between the use of flexible working modalities and their perception. To this end, the microdata from the Flash Eurobarometer 470 of 2018 corresponding to 28 European countries are used. Our results highlight the importance, in order to increase satisfaction with work and family reconciliation, not only of making the main flexibility mechanisms available to workers, but also encouraging the development of positive perceptions about their use.

Keywords: satisfaction; family work-life balance, gender, family roles, labour market, flexible working modalities, perceptions, European Union.

Resumen

El concepto de satisfacción con la conciliación laboral y familiar surge de la necesidad de tener una armonía en los ámbitos, laborales, familiares y personales, a raíz de la entrada masiva de la mujer en el mercado laboral y el reajuste de roles familiares. El objetivo de este trabajo es analizar la asociación existente entre el uso de modalidades de trabajo flexible y su percepción. Para ello, se utilizan los microdatos del *Flash Eurobarometer 470* de 2018 correspondientes a 28 países europeos. Nuestros principales resultados destacan la importancia para aumentar la satisfacción con la conciliación laboral y familiar no sólo de poner a disposición de los trabajadores mecanismos de flexibilidad, sino fomentar que el desarrollo de percepciones positivas sobre el uso de los mismos.

Palabras clave: satisfacción, conciliación laboral y familiar, género, roles familiares, mercado laboral, modalidades de trabajo flexible, percepciones, Unión Europea.

Tabla de Contenido

Lista de figuras	6
Lista de Tablas	6
1. Introducción.....	6
2. Generalidades	7
2.1. Conciliación laboral y familiar.....	9
2.2. Modalidades de trabajo flexible	11
2.2.1 Modalidad de Trabajo Flexible: Teletrabajo	12
2.2.2. Modalidad de Trabajo Flexible: Horario Flexible.....	15
2.2.3. Modalidad de Trabajo Flexible: Trabajo tiempo parcial.....	16
2.3. Percepciones de uso de las modalidades de trabajo flexible	18
3. Metodología.....	20
3.1. Objetivo.....	20
3.2. Datos y muestra.....	21
3.3. Variables.....	21
3.3.1. Variable Dependiente.....	21
3.3.2. Variables Independientes Principales.....	22
3.3.2.1. Disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible.....	22
3.3.2.2.Percepción de uso de modalidades de trabajo flexible.....	22

3.3.3. Variables Independientes de Control	23
3.4. Métodos.....	23
4. Resultados.....	24
4.1. Análisis Descriptivo	24
4.2. Análisis Multivariante	32
Resultados Principales.....	34
Resultados relacionados con variables de control.....	35
5. Conclusiones.....	36
6. Referencias	38

Lista de figuras

Figura 1. <i>Porcentaje de personas que declaran estar satisfechos con la conciliación laboral y familiar – diferencias por género</i>	24
Figura 2. <i>Porcentaje de personas que declaran estar satisfechos con la conciliación laboral y familiar – diferencias por país</i>	25
Figura 3. <i>Porcentaje de personas en función de la disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible</i>	25
Figura 4. <i>Porcentaje de personas que disponen de modalidades de trabajo flexible</i>	26
Figura 5. <i>Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral</i>	27
Figura 6. <i>Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral</i>	28
Figura 7. <i>Porcentaje de satisfacción de personas que indican disponer o no de modalidades de trabajo flexible</i>	28
Figura 8. <i>Porcentaje de satisfacción de personas que indican disponer de modalidades de trabajo flexible</i>	29
Figura 9. <i>Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral y declaran estar satisfechas o no con la conciliación laboral y familiar.</i>	30
Figura 10. <i>Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral y declaran estar satisfechas o no con la conciliación laboral y familiar.</i>	31
Figura 11. <i>Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral y declaran estar satisfechas o no con la conciliación laboral y familiar.</i>	31

Lista de Tablas

Tabla 1. Variables dependientes, variables independientes y de control	33
--	----

1. Introducción

Desde un punto de vista igualitario, el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral ha permitido resaltar la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, en la cual las familias intentan buscar alternativas para tener una equidad entre quienes la conforman.

Hace algunos años la organización de la familia se realizaba de manera tradicional, en el que el hombre era la cabeza de la familia y la mujer, ama de casa encargada del cuidado del hogar y de quienes la conforman. Sin embargo, la alta incorporación de la mujer en el mercado laboral ha provocado una implicación obligada del hombre en la participación de manera activa en las actividades del hogar, influyendo en el logro de esa equidad que se espera obtener.

Como consecuencia de esto, el sector empresarial se ha visto en la necesidad de crear alternativas que permiten a sus trabajadores incrementar sus posibilidades de conciliación, entre algunos de estos beneficios está la flexibilidad horaria, la facilidad de acceder a licencias de paternidad, la posibilidad de trabajar de manera virtual, etc, pero sin lugar a dudas surge la necesidad de identificar si estos aspectos realmente cumplen con el objetivo con el que fueron creados que es el conseguir la conciliación laboral y familiar.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de este estudio es determinar la existencia de relación entre la satisfacción en la conciliación familiar y laboral, la disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible y percepción de uso de esos mecanismos, analizando los microdatos del Flash Eurobarometer 470 de 2018 correspondientes a 28 países europeos. Nuestros principales resultados destacan la importancia para aumentar la satisfacción con la conciliación laboral y familiar no sólo de poner a disposición de los trabajadores mecanismos de flexibilidad, sino fomentar que el desarrollo de percepciones positivas sobre el uso de los mismos.

Este documento está organizado en cinco secciones, de las cuales la primera es esta introducción, la segunda sección corresponde a los aportes teóricos y los principales conceptos relacionados con el tema de investigación. La tercera sección muestra la metodología y los datos utilizados para este estudio, la cuarta sección contiene los resultados obtenidos en el análisis

descriptivo y modelo econométrico y finalmente la quinta sección, muestra las conclusiones e implicaciones del análisis.

2. Generalidades

Antes de revisar el concepto en general de la satisfacción con la conciliación de las vidas familiar y laboral, es necesario, verificar uno a uno los términos que lo conforman. Si iniciamos por el concepto de trabajo, en los estudios sobre el conflicto trabajo-familia, el trabajo se refiere siempre al remunerado, normalmente ejecutado fuera del hogar, y que en ocasiones coincide con la carrera profesional (Gálvez, 2005).

Teniendo en cuenta este concepto, se puede decir entonces que la satisfacción de un trabajador en dicho trabajo, según la evidencia empírica mostrada por Sousa y Poza (2000), corresponde a aspectos positivos o recompensas asociadas al interés del puesto de trabajo, la independencia para desarrollar las tareas, la posibilidad de ayudar a la gente a través del trabajo realizado, la utilidad del mismo para la sociedad, la estabilidad del empleo, la existencia de buenas relaciones tanto entre los trabajadores y la dirección de la empresa, como entre los propios compañeros, la posibilidad de ascender dentro de la empresa y la adecuación del salario recibido al trabajo realizado.

Respecto al concepto de familia, en este tipo de estudios suele ser entendida como aquello que no pertenece al trabajo remunerado, que está dentro del dominio de lo privado, y suele circunscribirse a la relación de pareja y a los hijos (Gálvez, 2005). Teniendo como base la familia y por ende el bienestar que proporciona, según Diener (1994), el bienestar es una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, etc. Acuña y Olavarrieta (1993) señalan que la familia es concebida, en general, como un grupo que busca resolver el dilema de posibilitar la existencia humana, a través de la satisfacción de necesidades básicas y primitivas de las personas, disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad.

Por tanto, se puede entender la satisfacción personal, como una valoración cognitiva que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de su vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basados en los propios criterios de la persona y que se realiza de manera favorable (Clemente, Molero y González, 2000).

Si tenemos en cuenta la satisfacción en el entorno familiar, es un proceso fenomenológico que los miembros de una familia perciben y valoran en función de los niveles comunicacionales entre padres e hijos; el grado de cohesión que existen entre los miembros de la familia y el nivel de adaptabilidad familiar de los miembros entre sí y con su entorno (Chunga, 2008).

En un estudio realizado a los niveles de satisfacción familiar y de comunicación entre padres e hijos, Chunga (2008) encuentra evidencia de que una elevada satisfacción personal y familiar generará en el contexto familiar una dinámica positiva, consolidando y fortaleciendo la estructura familiar, convirtiendo a la familia en un óptimo soporte que les permite garantizar a cada uno de los miembros que la conforman un ambiente estable, positivo, haciendo que sus miembros se sientan motivados en situaciones difíciles.

Ahora bien, si revisamos la satisfacción laboral y familiar como un todo, Greenhaus y Beutell (1985) indican que el conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles (padre/madre, compañero/a y trabajador/a), traduciéndose en una forma de conflicto inter-rólico en el que las presiones desde el dominio del trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en una diversidad de maneras.

Por otra parte, Kirchmeyer (2000) considera el equilibrio como la satisfacción en todos los dominios de vida. Indica que lo que se requiere es de recursos personales: energía, tiempo y compromiso para distribuir bien en todos los dominios. Un concepto similar tiene Clark (2001), que indica que la flexibilidad del trabajo en sí, está asociada con una mayor satisfacción laboral y por tanto, provoca mayor bienestar familiar. Por último Greenhaus, Collins y Shaw (2003) establecen que para lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, se necesita lograr el ajuste y equilibrio en tres componentes: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares); niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y lograr un equilibrio en la satisfacción (similar nivel de satisfacción en ambos dominios).

Una vez revisados los conceptos de varios autores respecto a familia, trabajo y satisfacción familiar y laboral, ahora se revisará el concepto del tema en estudio, conciliación de la vida laboral y familiar.

2.1. Conciliación laboral y familiar

Las primeras demandas en el sentido de la conciliación laboral y familiar surgen alrededor de la década de los 70 y, concretamente en España, en los 80, cuando se comienza a romper el modelo familiar llamado *male breadwinner*, en el que es el padre quien trabaja fuera de casa a tiempo completo y la mujer se dedica en exclusiva al trabajo doméstico-familiar (Carrasco, 2001; Martín, 2005). La entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral comporta la necesidad de reajustar los roles familiares y de una mayor implicación de los poderes públicos para poder facilitar que parejas con doble ingreso puedan también hacerse cargo de los familiares dependientes y de las tareas domésticas (Abril y Romero, 2008).

Así mismo, según Torns (2003, 2004) y Carrasquer (2005), la conciliación laboral y familiar se entiende como la necesidad de armonizar la vida laboral y familiar, sin olvidar la personal.

La conciliación de la vida personal y laboral representa gran desafío tanto para los individuos como para los gobiernos. Para el individuo es un tema crucial ya que dicta el tipo de vida familiar que puede permitirse. Como consecuencia, influye en las elecciones individuales sobre, por ejemplo, si, cuándo y cuántos hijos tener, el tipo de cuidado infantil y la jornada laboral. Mientras que para los gobiernos nacionales y la Unión Europea, la promoción de políticas y legislación de reconciliación también se ha convertido en una necesidad, debido al aporte en la economía. El tener población económicamente activa, genera un efecto positivo en las tasas de fertilidad, lo que incide en uno de los factores de mayor preocupación en los países europeos (Masselot y di Torella, 2010).

Para Beck y Beck-Gernsheim (2004), la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral contribuye al proceso general de profunda transformación del mundo laboral, lo que lleva a la destradicionalización de la estructura de la dinámica familiar y de pareja, así como de la

relación entre fines y desdibuja la diferenciación social entre la función laboral-cultural-agencial masculina y la función comunal-natural-doméstica femenina.

En la actualidad, esta realidad innegable de la participación de la mujer en el mercado laboral, ha permitido que la ausencia de la mujer haya impulsado la participación del hombre en ciertas actividades domésticas, lo que ha provocado una transformación en el ambiente familiar, teniendo en cuenta que ha sido necesario realizar una repartición equitativa de las actividades entre los miembros del hogar (Cuevas, 2019).

Sin embargo, para Herrero (2008, p. 68) “a pesar de la incorporación de la mujer al mundo laboral, las tareas domésticas y los cuidados de las personas son responsabilidad femenina; sigue siendo muy marcada la división sexual del trabajo, apenas hay un intercambio de papeles entre mujeres y hombres siendo muy problemática la articulación entre familia y empleo”.

Si nos adentramos un poco en como es el ejercicio laboral de la mujer en el mercado, las macroencuestas de población activa, señalan que el colectivo de mujeres con hijos pequeños presenta en comparación con los hombres en general y con el resto de mujeres, las tasas más bajas de actividad laboral y las más altas de empleo a tiempo parcial, concentrando así con mayor intensidad en el problema de lograr la satisfacción de la conciliación de la vida laboral y familiar (Parent-Thirion et al., 2007).

De acuerdo a lo anterior, el lograr una conciliación de la vida laboral y familiar ha generado revuelo para la Unión Europea, se ha convertido en un tema muy prioritario y de profundo alcance debido al impacto en la sociedad, efectos en la calidad de vida, en la cultura, en la economía, en la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, en la estructura social e incluso en los índices de fecundidad. Por tanto, es necesario revisar los beneficios o las modalidades por las cuales las organizaciones han optado, con el fin de determinar si estas opciones podrían generar algún impacto, el cuál es buscado por la población laboralmente activa.

2.2.Modalidades de trabajo flexible

En los últimos años, la mayoría de las empresas muestran mayor interés en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, puesto que finalmente esta acción revierte en su propio beneficio (Ponce-Núñez, 2007).

Identificando la necesidad de lograr esa equidad en las actividades tanto laborales como familiares, las organizaciones han optado por buscar políticas que permitan fomentar ese equilibrio. La investigación de este tema ha mostrado una relación positiva tanto en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, como en un mejor desempeño en las empresas que las implementan (Hill et al., 2001).

Este tema sería especialmente prioritario en el caso de las mujeres, para quienes los temas de cuidado de niños y ancianos son importantes. Lo que significa beneficios nuevos y no tradicionales, así como arreglos de trabajo flexibles, que son particularmente atractivos porque cuestan relativamente poco. De hecho, los arreglos de trabajo en el hogar se han recomendado como una forma en que las organizaciones pueden promover el equilibrio entre el trabajo y la familia (Handy y Mokhtarian, 1996).

Drago, Scutella y Varner (2002, p. 1) definieron que uno de los principales temas de preocupación derivados de los cambios demográficos en la fuerza laboral corresponde a la “brecha de cuidados”. Ellos señalaron que, si bien anteriormente la estructura de dominio separada del trabajo y el hogar aseguraba que uno de los padres, generalmente la madre, asumiera la responsabilidad de administrar el hogar y cuidar a los niños y otras personas dependientes, se puede ver que hoy en día la participación de la mujer en el mercado laboral ha permitido que este ya no sea el caso.

En un estudio sobre cuestiones de trabajo/familia en Europa Occidental, América del Norte y Australia, Thornthwaite (2002, p. 4) enumeró tres niveles en los que se puede gestionar el equilibrio: gestión del tiempo, tratamiento del conflicto entre roles y garantía de arreglos de cuidado para familiares dependientes.

Algunos de los arreglos que se utilizaron en esos países para lograr el equilibrio tanto a nivel laboral como familiar, fueron jornadas laborales más cortas, licencias especiales y recesos profesionales, y en su gran mayoría la utilización de modalidades como trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, horario flexible y disposiciones para garantizar la seguridad laboral y la carrera.

Lo anterior, se complementa con en el estudio realizado por Galinsky y Stein, en el que evidenciaron que las mujeres que trabajan para empresas con modalidades de trabajo flexibles registraron una mayor satisfacción laboral, un menor ausentismo, trabajaron más en su propio tiempo, trabajaron más tarde en sus embarazos y tenían más probabilidades de regresar al trabajo después de la licencia por paternidad (Galinsky y Stein, 1990).

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir que en una de las mayores dificultades que presentan las compañías, es el no poder compatibilizar la vida laboral y personal, provocando un incremento en el ausentismo laboral, disminución de productividad y rotación de personal, razón por la cual, las compañías han optado por desarrollar beneficios organizacionales, tales como la aplicación de mecanismos de trabajo flexible: permisos laborales, flexibilidad horaria, teletrabajo, entre otros, que han permitido obtener un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores. A continuación, se revisarán los mecanismos de trabajo flexible más utilizados en las organizaciones.

2.2.1 Modalidad de Trabajo Flexible: Teletrabajo

Dentro de la literatura encontrada, el teletrabajo es una de las principales modalidades que permiten una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, un incremento de la flexibilidad y una reducción en los tiempos de desplazamientos (Mann y Holdsworth, 2003). Otros autores como DuBrin (1994) hablan acerca de los beneficios que pueden tener las organizaciones al incrementar la productividad de las personas que teletrabajan y la reducción de costos de las empresas en temas de puestos de trabajo, electricidad, tecnología, calefacción, etc. Los cambios están asociados a nuevos estilos de control, siendo reemplazada la estrecha supervisión por mecanismos de motivación interna.

Se podría considerar que el teletrabajo es fruto de esos cambios en la estructura organizacional, cambios que han incluido reingeniería de procesos, el modelo de gestión

descentralizada, crecimiento y auge de la tecnología, factores que han permitido que el teletrabajo reemplace la estrecha supervisión por mecanismos de motivación interna (Peters, Tijdens y Wetzels, 2004).

Esto permitió identificar al teletrabajo como una de las modalidades que permitiría dar solución a una gran variedad de inconvenientes a nivel individual, organizacional y social ya que se suponía que a través del teletrabajo no sólo se aliviaría el tráfico de las ciudades, la polución y se reduciría el gasto de recursos naturales (Sánchez y Pérez, 2003), sino que también crearía nuevas oportunidades para la ocupación de personas minusválidas y otros grupos desfavorecidos, reduciría los costes laborales, incrementaría la productividad, e incluso mejoraría la calidad de vida de los teletrabajadores aumentando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés (Barba, 2001).

En síntesis, se define al teletrabajo como “una modalidad de trabajo que se desarrolla a distancia del lugar convencional, utilizando para la comunicación con éste y/o con los clientes/usuarios las tecnologías de la información. Es una forma flexible a la que pueden optar los profesionales que utilicen como herramienta base para la realización de su trabajo estas tecnologías” (Barba, 2001).

Otro factor sin lugar a dudas a tener en cuenta es el mencionado por Handy y Mokhtarian (1996), quienes indican que al desarrollar la modalidad de teletrabajo es simplemente la naturaleza del trabajo: ciertos trabajos son propicios para el teletrabajo y otros no. La entrada de datos y la programación de computadoras son ejemplos clásicos de trabajos susceptibles de realizarse mediante teletrabajo. A esto se suma que esta modalidad tendrá un futuro siempre y cuando exista una voluntad entre las partes (empleador y empleado) y a su vez dependerá de las políticas gubernamentales que permitan facilitar y fomentar el teletrabajo, brindando capacitación, incentivos y posibles barreras que se puedan llegar a tener en el desarrollo de la labor.

Por otra parte, ciertos estudios permitieron identificar algunas limitaciones que podían llegar a tener los empleados que usen esta modalidad y que corresponden a la falta de soporte técnico en el hogar y a los costos incurridos que mencionaron como contribuyentes al estrés de algunos teletrabajadores (Mann, Varey y Button, 2000; Tan-Solano y Kleiner, 2000).

De acuerdo al trabajo de investigación realizado, se identificó que era necesario analizar el tipo de relación contractual o vinculación que se tuviera con la organización. Teniendo en cuenta este factor, autores como Jaime Hormigos Ruiz (2002), considera como teletrabajadores exclusivamente a las personas que trabajan a distancia por cuenta ajena; mientras que la gran parte de los autores, aunque los incluyen, consideran que los autónomos y los teletrabajadores por cuenta ajena deben ser tratados como categorías separadas, ya que diferentes investigaciones muestran que aquellos que son autónomos tienen experiencias diferentes sobre lo que supone trabajar en casa (Sánchez y Mozo, 2009).

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002) indica que los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo.

A pesar de la valoración positiva de la modalidad de teletrabajo, el miedo al impacto que el teletrabajo pueda ejercer en el desarrollo de la carrera dentro de la organización, agravado por la condición de ser mujer, es una de las desventajas percibidas del teletrabajo; así como el aislamiento social y profesional que de ello se deriva (Sánchez y Mozo, 2009).

En ese mismo estudio se encontró que la asunción del trabajo doméstico por parte de las mujeres no está directamente relacionada con el teletrabajo, ya que esta distribución de roles desiguales entre el hombre y la mujer ya existía con un trabajo presencial. Pero también es cierto que se observó el caso de otras mujeres que ligan esta situación al hecho de poder disponer de una mayor flexibilidad de horarios.

De acuerdo a lo anterior, respecto a esta modalidad de teletrabajo, se concluye que es una opción laboral que permite delimitar de manera autónoma esa delgada línea que se tiene enmarcada sobre el trabajo y la vida familiar en un “mismo espacio”, pero a pesar de que facilite potencialmente el realizar el trabajo en casa, no se puede concluir que esta alternativa pueda

mejorar la satisfacción en la conciliación laboral y familiar, teniendo en cuenta que teletrabajo no genera el mismo impacto en hombres y en mujeres, debido a que son ellas las que siguen en su mayoría asumiendo la labor de cuidado familiar, corriendo el riesgo de que nuevamente se intensifique la brecha de género en la utilización de este beneficio.

2.2.2. Modalidad de Trabajo Flexible: Horario Flexible

En la población laboralmente activa, cada vez existe una mayor educación respecto a que hacer otras actividades adicionales al trabajo constituye un aspecto importante en la vida saludable de las personas. La flexibilidad en el horario laboral parece posicionarse como uno de los principales elementos para encontrar este mencionado equilibrio entre la vida y el trabajo (Eguiarte, 2017).

En múltiples estudios se ha visto que la validez de los amplios horarios de oficina ha sido cuestionada principalmente por la generación llamada *millennial* (Personas que nacieron en la década de 1980 o después y que ingresaron al mercado laboral en la década de los 2000), nueva generación que ha solicitado e impulsado la mayoría de los cambios en la cultura laboral, con el fin de equilibrar la vida y el empleo. De hecho, esto se ve soportado en un estudio realizado por Pyöriä et al., 2017) en el que se muestra, que este grupo de empleados presenta bajo apego y poca lealtad al trabajo, lo que dificulta aún más el ya de por sí reto para retener el talento y evitar la rotación.

Por otra parte, tenemos la literatura presentada por Baltes et al. (1999), quienes muestran que una mayor autonomía brindada a los empleados con el uso de horarios de trabajo flexibles puede brindarles resultados positivos.

Otros autores indican, que una mayor flexibilidad en el horario de trabajo conducirá a una mejor percepción del equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados profesionales (Baker, Avery y Crawford, 2007). Lo anterior muestra que, como consecuencia, dicha modalidad ofrece a los empleados más flexibilidad y control del horario de trabajo, proporcionando a los empleados una mejor capacidad para equilibrar las responsabilidades, tiempos laborales y familiares, en comparación con los métodos tradicionales de trabajo.

Hackman y Oldham (1975) demostraron mediante el uso de su modelo de características del trabajo que la autonomía del trabajador les da a los empleados un sentido de responsabilidad en su trabajo, lo que a su vez conduce a una alta motivación, alto rendimiento, alta satisfacción y baja rotación. La autonomía la define como “el grado en que el trabajo proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado para programar el trabajo y determinar los procedimientos que se utilizarán para llevarlo a cabo” (Hackman y Oldham, 1975, p. 162).

Esto se puede confirmar con el estudio realizado por Morgeson, Delaney-Klinger y Hemingway (2005) quienes pudieron demostrar que la autonomía de los empleados ofrece a los trabajadores la oportunidad de realizar más tareas de las que requieren mínimamente de su trabajo. Con lo anterior, se puede afirmar que el horario flexible motiva a los trabajadores a desempeñarse a un nivel superior en comparación con los empleados que no tienen control sobre sus horarios.

Para Lindorff (1999), las modalidades de trabajo flexible atraen a más mujeres con niños pequeños de regreso a la fuerza laboral, lo cual es un factor atractivo y consistente con los hallazgos de que las mujeres son más propensas a tomar con mayor frecuencia trabajos con horario flexible.

Teniendo en cuenta todas las definiciones anteriormente relacionadas, se puede afirmar que este tipo de modalidad puede ser atractiva para los trabajadores con responsabilidades de cuidado de personas dependientes y para los hombres que buscan participar en actividades de cuidado del hogar, teniendo en cuenta que el poder administrar su horario laboral bajo su necesidad, hace que pueda distribuir ese tiempo disponible entre trabajo y familia.

2.2.3. Modalidad de Trabajo Flexible: Trabajo tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial según la redacción vigente del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores queda definido como “aquel en el que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo”.

El empleo a tiempo parcial ha estado estrechamente relacionado con los intentos de aumentar la flexibilidad del mercado laboral. La falta de flexibilidad ha significado que los gobiernos de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, y

especialmente en Europa, enfrenten altos niveles de desempleo (Cuesta y Martín, 2009). En este sentido, el aumento del trabajo a tiempo parcial es visto por las empresas como una técnica de ajuste del empleo en su búsqueda de una gestión flexible del trabajo que les permita adaptarse a las fluctuaciones de la actividad y a los cambios en los procesos productivos.

Realizando esta investigación se ha evidenciado que varios estudios han logrado determinar que un aumento en la disponibilidad de trabajo a tiempo parcial puede ser percibido generalmente como un desarrollo positivo, ya que puede ser una forma efectiva de satisfacer las necesidades tanto de los empleados como de los empleadores. Para los trabajadores, puede ofrecer ciertas condiciones que permiten un mejor equilibrio entre la vida laboral y familiares.

En el estudio realizado por García (2014) se indica que los estudios comparativos entre países han puesto de manifiesto que los resultados del trabajo a tiempo parcial sobre los niveles de ocupación de la mujer dependen, en gran medida, de la cobertura de servicios públicos y de las medidas gubernamentales de carácter laboral "inclusivo". Adicionalmente se ha dicho que esa modalidad de trabajo a tiempo parcial podría establecerse como una vía de transición hacia otras formas de trabajo.

Sin embargo, la limitada evidencia disponible indica que solo una pequeña proporción de las rutas de transición se ajustan a este patrón. O'Reilly y Bothfeld (2002), usando la Encuesta de Panel de Hogares Británicos (BHPS) para mujeres de todas las edades, encuentran que entre los años 1990 y 1995, solo un pequeño número de mujeres (16%) usó el trabajo a tiempo parcial como un puente para regresar a un trabajo a tiempo completo. Su principal evidencia es que el trabajo a tiempo parcial en un patrón "excluyente" donde se intercala con períodos de desempleo.

Autores como Sundstrom (2003), Connolly y Gregory (2010) afirman que la edad es uno de los factores influyentes para hacer uso de esta modalidad, en sus estudios evidenciaron que, si bien entre las personas más jóvenes empleadas a tiempo parcial supone un mecanismo de entrada en el mercado de trabajo, no ocurre así en el caso de las personas de mayor edad. Blázquez y Ramos (2009) afirman que existen otros factores influyentes como la situación familiar, el número y la edad de los hijos.

En los últimos años, dada la alta participación de la mujer en el mercado laboral, la modalidad de trabajo a tiempo parcial ha sido una de las estrategias más adoptadas por las organizaciones e impulsadas por el gobierno, con el fin de promover la incorporación de la mujer, preservando su capacidad para mantener una jornada laboral simultánea a la doméstica (García, 2014).

Entre los análisis existentes puede destacarse el informe realizado por Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2002), en el que se analiza la Calidad del trabajo de las mujeres y herramientas de empleo para el cambio. En él, la Fundación destaca dos características sorprendentes del mercado laboral de la UE: las mujeres aún tienen una tasa de participación laboral más baja y, cuando están empleadas, generalmente trabajan menos horas que los hombres, particularmente en países con cuidado infantil limitado y para facilitar la combinación de empleo y vida familiar. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2002).

Según ese informe, el mayor crecimiento del empleo femenino en la UE, ha ido acompañado por la persistencia de la segregación ocupacional y del crecimiento de las discriminaciones indirectas. Una situación discriminatoria en la que también incide el volumen de horas trabajadas. Adicionalmente se evidencia cómo las mujeres ocupadas trabajan en el ámbito laboral, menos horas que los hombres, dada la mayor presencia femenina en los empleos a tiempo parcial. En concreto, la población europea ocupada a tiempo parcial corresponde al 17% del total de ocupados, pero de esa proporción, el 32% son mujeres y tan sólo el 7% hombres.

2.3.Percepciones de uso de las modalidades de trabajo flexible

Las evidencias de numerosos estudios han demostrado que el ofrecer a los empleados variedad en sus modalidades de trabajo flexible, dan como resultado mayor compromiso y lealtad hacia la empresa, reducción de costos, incremento en la productividad, reducción de rotación de personal y mejor conciliación entre la vida laboral y personal.

Dunham, Pierce y Castañeda (1987) exploran los beneficios relacionados con el trabajo y los arreglos laborales flexibles y han concluido que, en algunos casos estas iniciativas pueden tener poca influencia en las actitudes y la percepción los empleados.

Algunos autores consideran que la percepción de las modalidades de trabajo flexible es un indicador claro de la disponibilidad de las políticas en la organización. El concepto de la percepción de uso de las prácticas laborales flexibles se refiere a "... la medida en que los empleados se sienten libres para utilizar las prácticas laborales flexibles que están formalmente disponibles" (Eaton, 2003, p. 147). Por ejemplo, Bailyn (1993) ha enfatizado que la cultura del lugar de trabajo puede determinar si las modalidades de trabajo flexible están disponibles y para quién, adicionalmente afirma que en muchos entornos de trabajo de oficina se desaconseja el uso de políticas de flexibilidad o tiene perspectivas profesionales negativas.

Eaton (2003) aporta una nueva medida de usabilidad percibida para capturar la experiencia organizacional de un empleado utilizando políticas de trabajo flexible. Los detalles de su uso y la percepción pueden diferir, pero la experiencia de los empleados con las políticas organizacionales formalmente disponibles es que su uso a menudo se desaconseja, adicionalmente ha evidenciado que algunos gerentes/supervisores podrían aplicar políticas de manera inconsistente.

Las iniciativas de trabajo flexible en las organizaciones pueden no ser suficientes para crear flexibilidad laboral y, por lo tanto, pueden llegar o no a influir en la conciliación entre el trabajo y la vida de los empleados. De hecho, es posible que las modalidades de trabajo flexible puedan despertar sentimientos de temor por el uso de una política en particular y así sentir que tomarán represalias en contra de ellos (Bailyn, 1993; Rodgers, 1992).

Dentro de los estudios realizados por Bailyn (1993) y Eaton (2003) acerca de trabajo/vida se concluyó que las prácticas de trabajo flexibles deben administrarse de manera consistente, sin futuras consecuencias profesionales, para que los empleados reciban los beneficios tradicionales de estas iniciativas, sin consecuencias negativas para su carrera laboral para tener un impacto positivo en el empleado. Por ejemplo, Bailyn (1993) sugiere que los empleados que son reacios a utilizar los arreglos flexibles de la organización, por miedo a las perspectivas de carrera negativas, creen que es posible que no obtengan los beneficios previstos de estos programas.

Por su parte, Rothausen et al. (1998) señalan que en algunas situaciones laborales, cuando los empleados son excluidos de las iniciativas de trabajo flexible proporcionadas por la organización, pueden experimentar resentimiento hacia la empresa, que puede manifestarse en actitudes laborales y no laborales menos positivas. De hecho, es posible que las modalidades de

trabajo flexible no se apliquen de manera consistente y los empleados aún puedan temer que el uso de una política en particular genere represalias, en términos de avance profesional.

Según el estudio de Eaton y Bailyn (2000), en situaciones en las que las políticas organizacionales de trabajo flexible se administran de manera inconsistente y se desalienta la participación en estos programas, los empleados pueden percibir una mayor interferencia en el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades personales/familiares. Por lo tanto, los empleados que no se sientan libres de utilizar las modalidades de trabajo flexibles proporcionados por la organización, probablemente es porque temen perspectivas de carrera perjudiciales o pueden no obtener los beneficios previstos de estas iniciativas, así como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Como resultado, la percepción de uso de los arreglos de trabajo organizacionales flexibles puede tener un impacto directo en la capacidad de un empleado para equilibrar su vida laboral y personal.

Finalmente, teniendo en cuenta los anteriores conceptos en los cuales se resalta la importancia, el impacto, y el resultado de la satisfacción con la conciliación laboral y familiar, surge como objetivo de esta investigación identificar si la disponibilidad, percepción y uso de algunas modalidades de trabajo flexible adoptadas en las organizaciones inciden en dicha conciliación. Por tanto, en la siguiente sección se presentará un análisis empírico que contribuye al estudio de la satisfacción de la conciliación laboral y familiar y a la disponibilidad, percepción y uso de las modalidades de trabajo flexible para personas que desarrollan su ocupación como empleados.

3. Metodología

3.1. Objetivo

El objetivo de este estudio es analizar la relación existente entre la satisfacción con la conciliación familiar y laboral y la disponibilidad, percepción y uso de modalidades de trabajo flexible en trabajadores de 28 países de la Unión Europea.

3.2. Datos y muestra

En este estudio se utilizan los microdatos del *Flash Eurobarometer 470 - Work-Life Balance* de 2018 (European Commission). Estos microdatos se obtienen a través de encuestas realizadas a 26.582 personas de 28 Estados Miembros de la Unión Europea entre el 26 de junio y 5 de julio de 2018. Además de cuestiones demográficas, se pregunta a los encuestados acerca de (i) Niveles existentes de satisfacción con la conciliación laboral y personal; (ii) Disponibilidad, percepción y uso de varios tipos de mecanismos de trabajo flexible (horario flexible, trabajo a tiempo parcial y teletrabajo).

La muestra seleccionada para este estudio, corresponde a personas que tienen una ocupación y que sean asalariados, es decir empleados por cuenta ajena y trabajadores manuales, sin tener en cuenta a autónomos y personas sin actividad profesional. Por tanto, la muestra final cuenta con un total de 11.252 observaciones.

3.3. Variables

3.3.1. Variable Dependiente

Para la realización de este análisis se utiliza como variable dependiente la *satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar*. Esta variable, originalmente medida de forma discreta en una escala de 1 (muy satisfecho) a 4 (nada satisfecho), ha sido recodificada para obtener una variable dicotómica que toma el valor 1 cuando el individuo declara estar muy satisfecho o satisfecho, y 0 en caso contrario.¹

¹ La variable dependiente ha sido dicotomizada para facilitar la interpretación de resultados. No obstante, se han realizado pruebas con la variable discreta original, utilizando modelos de elección discreta ordenados, que arrojan resultados muy similares.

3.3.2. *Variables Independientes Principales*

Dado el objetivo de la investigación, las variables independientes principales están relacionadas con la disponibilidad, percepción y uso de modalidades de trabajo flexibles.

3.3.2.1. *Disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible.*

Esta variable discreta se construye a través de la siguiente pregunta, realizada a las personas que declaran estar ocupadas: *¿Hay disponibles modalidades de trabajo flexible en la empresa u organización donde trabaja actualmente?*. Las opciones de respuesta son: (i) Sí y usted usa estas modalidades actualmente o las ha usado; (ii) Sí, pero usted no ha usado nunca estas modalidades personalmente; (iii) No, no hay disponibles modalidades de trabajo flexible en la empresa u organización donde trabaja actualmente.

3.3.2.2. *Percepción de uso de modalidades de trabajo flexible*

Se construyen 5 variables dicotómicas para medir las percepciones sobre las modalidades de trabajo flexible, que toman el valor 1 en caso de estar de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre las modalidades de trabajo flexible en la empresa u organización donde trabaja actualmente.

- (i) En su empresa, los empleados lo tienen *fácil* para usar las modalidades de trabajo flexible.
- (ii) Los gerentes y supervisores suelen *disuadir* a los empleados de usar las modalidades de trabajo flexible.
- (iii) Hacer uso de modalidades de trabajo flexible está *mal visto* por los compañeros de trabajo.
- (iv) Hacer uso de modalidades de trabajo flexible, influye de forma *negativa* en la carrera de la persona (ascensos, bonificaciones, tipo de trabajo asignado, etc.).
- (v) Hacer uso de modalidades de trabajo flexible, es más *fácil para las mujeres* que para los hombres.

Estas preguntas solo se realizan a los individuos que declaran que en su empresa u organización existen modalidades de trabajo flexibles. Por tanto, las especificaciones que incluyen estas variables presentan un tamaño muestral más reducido, como se indicará en el apartado de resultados.

3.3.3. *Variables Independientes de Control*

En base a la literatura relacionada con los determinantes de la satisfacción con la conciliación laboral y familiar, se incluyen una serie de controles que pueden influir en la relación de interés, como son:

- El género: (1) mujer; (0) hombre.
- La edad: (1) 15-24 años; (2) 25-39 años; (3) 40-54 años; (4) más de 55 años.
- El estado civil: (1) Soltero; (2) Vive con su pareja, que actualmente trabaja a tiempo completo; (3) Vive con su pareja, que actualmente trabaja a tiempo parcial; (4) Vive con pareja, que no trabaja.
- El tamaño del hogar, medido en términos del número de miembros del hogar mayores de 15 años.
- Las responsabilidades de cuidado: (1) No tiene; (0) Sí tiene.
- La edad en la que dejó de estudiar a tiempo completo: (1) Hasta 15 años; (2) 16-19 años; (3) 20 años o más.
- Tipo de contrato: (1) Trabajo a tiempo parcial; (0) Trabajo a tiempo completo.
- 27 *Dummies* de país: Francia, Bélgica, Países Bajos, Alemania, Italia, Luxemburgo, Dinamarca, Irlanda, Reino Unido, Grecia, España, Portugal, Finlandia, Suecia, Austria, Chipre, República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia, Bulgaria, Rumanía, Croacia.

3.4. Métodos

Dada la naturaleza binaria de la variable dependiente, se estima la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación de la vida familiar y laboral mediante modelos *logit*.² Tal y como se indicará en la sección de resultados en más detalle, se calculan efectos marginales medios.

² Los resultados obtenidos mediante modelos *probit* son muy similares.

4. Resultados

4.1. Análisis Descriptivo

En este apartado se presentan algunos datos descriptivos obtenidos del análisis de las observaciones de nuestra muestra.

La figura 1 muestra que los hombres están más satisfechos que las mujeres con la conciliación de la vida familiar y laboral.

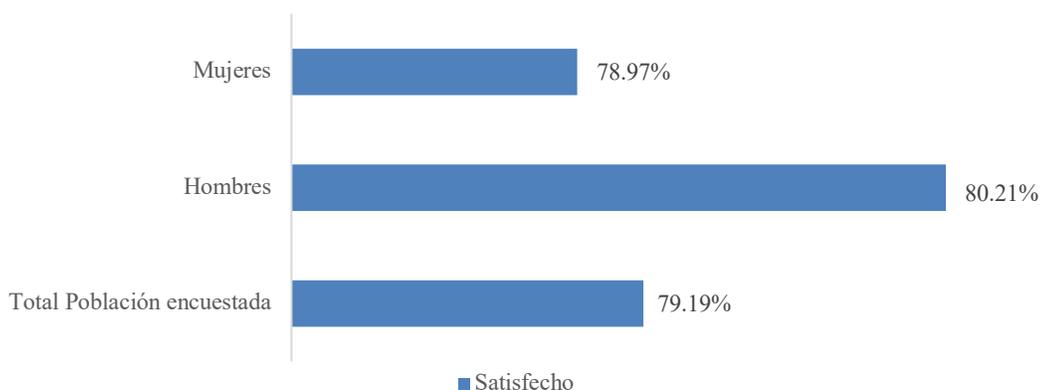


Figura 1. Porcentaje de personas que declaran estar satisfechos con la conciliación laboral y familiar – diferencias por género

La figura 2 muestra que los países más satisfechos con la conciliación laboral y familiar son Dinamarca y Finlandia, mientras que los menos satisfechos son España, Rumania y Grecia.

Con relación a los datos correspondientes al acceso de modalidades de trabajo flexible por género (Figura 3), se observa que no existe gran diferencia entre ser hombre y mujer, el mayor porcentaje de encuestados sí tienen disponibles modalidades de trabajo flexibles y han hecho uso de las mismas.

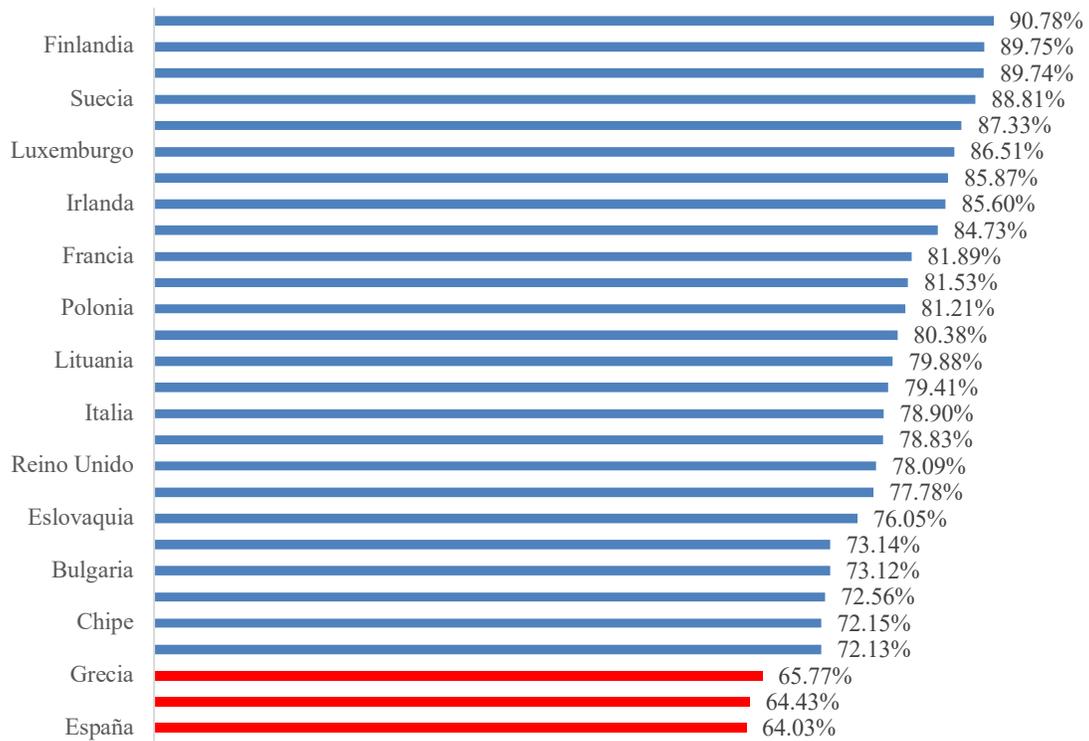


Figura 2. Porcentaje de personas que declaran estar satisfechos con la conciliación laboral y familiar – diferencias por país

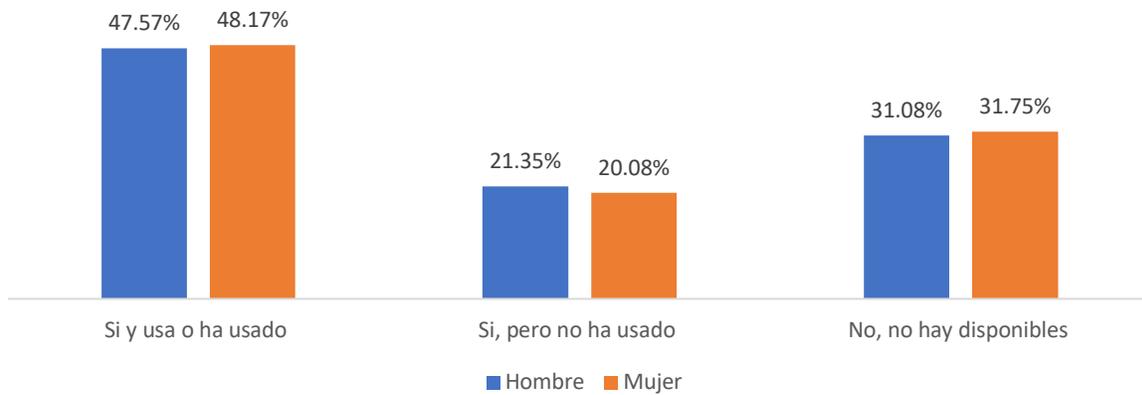


Figura 3. Porcentaje de personas en función de la disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible

De entre los que disponen de modalidades de trabajo flexible (Figura 4), el 35,30% de los hombres consideran tener esta modalidad bastante extendida y el 35,52% de las mujeres tienen esta misma opinión. Respecto al teletrabajo, la mayoría de encuestados (50,93% mujeres y el 45,14% hombres) considera tener nada extendida esta modalidad, por último, quienes disponen de modalidades de trabajo a tiempo parcial, el 34% de los hombres consideran no tener muy extendida esta opción, a diferencia de las mujeres, quienes el 31,21% opinan, que es bastante extendida esta modalidad. La mayor diferencia en los resultados respecto al género, se evidencia en la modalidad de tiempo parcial, teniendo en cuenta que son las mujeres quienes consideran tener muy extendida esta modalidad, es aproximadamente una diferencia de 10 puntos porcentuales por encima del porcentaje de opinión del hombre (21,98%).

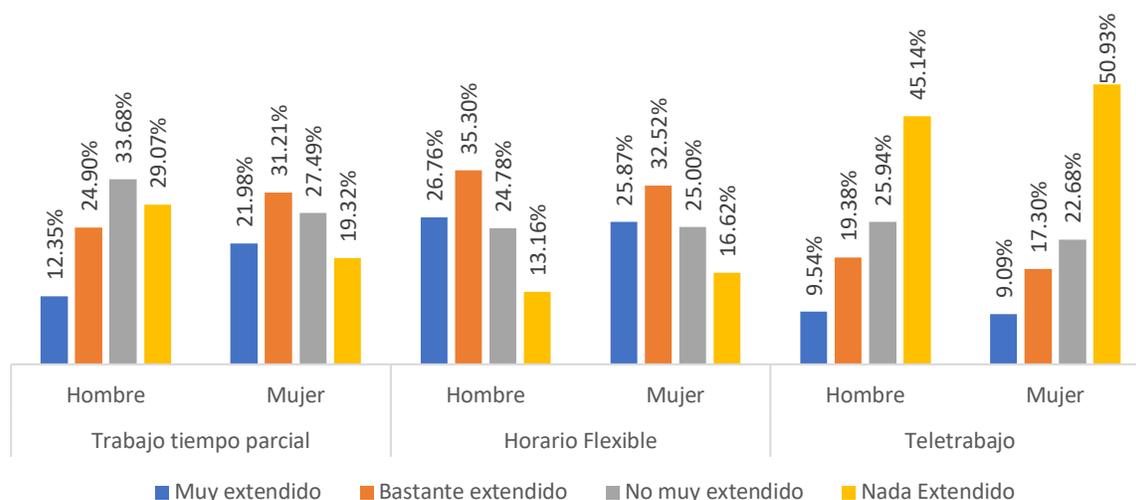


Figura 4. Porcentaje de personas que disponen de modalidades de trabajo flexible

Si revisamos la percepción de los empleados encuestados respecto al uso de modalidades de trabajo flexible (Figura 5), el 79,24% de los hombres y el 77,20% de las mujeres están de acuerdo con que, en su empresa, los empleados la tienen fácil al momento de hacer uso de las modalidades de trabajo flexible, sin embargo, al preguntarles por si los jefes los alientan a usar modalidades de trabajo flexible, la mayoría de los encuestados indicaron no estar de acuerdo con esta afirmación. Igual que en el anterior punto, también se evidencia que no existen grandes diferencias porcentuales entre hombres y mujeres (70% de los hombres y el 69% de las mujeres).

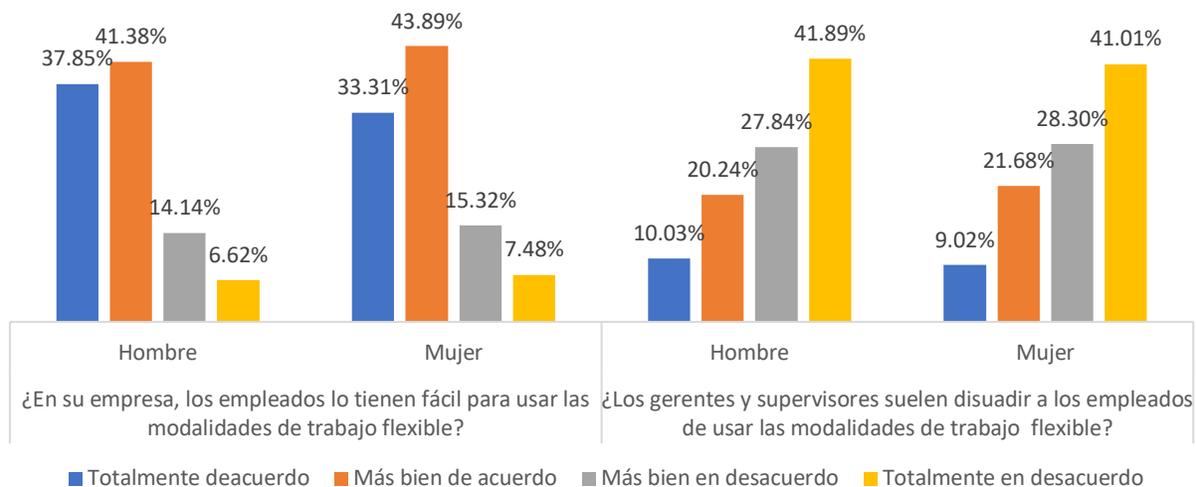


Figura 5. Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral

Con relación a las afirmaciones de si el uso de las modalidades de trabajo flexible está mal visto por los compañeros de trabajo, si para los trabajadores encuestados el hacer uso de estas facilidades de trabajo influiría negativamente en la carrera laboral de una persona y por último, si el hacer uso de estas facilidades entregadas por la empresa es más fácil para las mujeres que para los hombres, se evidencia notablemente que no existen grandes diferencias de género en las respuestas y adicionalmente la mayoría de la población encuestada están en total desacuerdo con lo descrito.

De acuerdo a las cifras obtenidas con anterioridad, se encuentra que entre hombres y mujeres no existe gran diferencia respecto a la percepción que puedan llegar a tener respecto al uso de modalidades de trabajo flexible.

Si revisamos el nivel de satisfacción con la conciliación laboral y familiar versus el uso de modalidades de trabajo flexible (Figura 7), se observa que el 51,27% de las personas que se sienten satisfechas tienen disponibles modalidades de trabajo flexible y han hecho uso de ellas. Por otra parte, las personas que tienen mayor grado de insatisfacción corresponden a los encuestados que no tienen disponibles modalidades de trabajo flexible. Esto nos muestra que las organizaciones que ofrecen alternativas de trabajo flexible, aportan al grado de satisfacción que puedan llegar a tener sus empleados en la conciliación laboral y familiar.

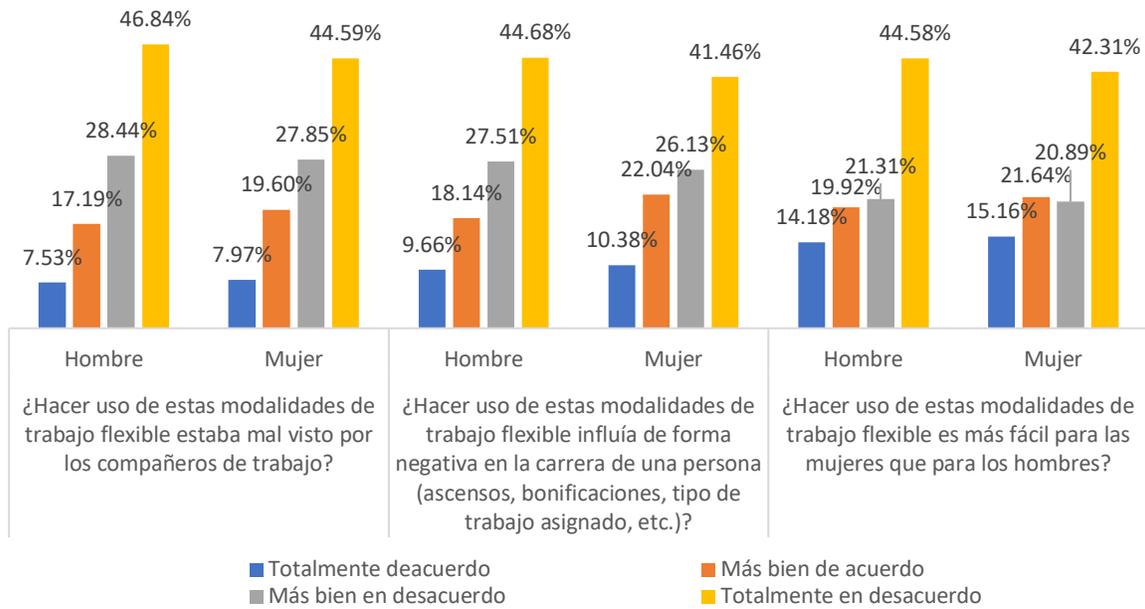


Figura 6. Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral

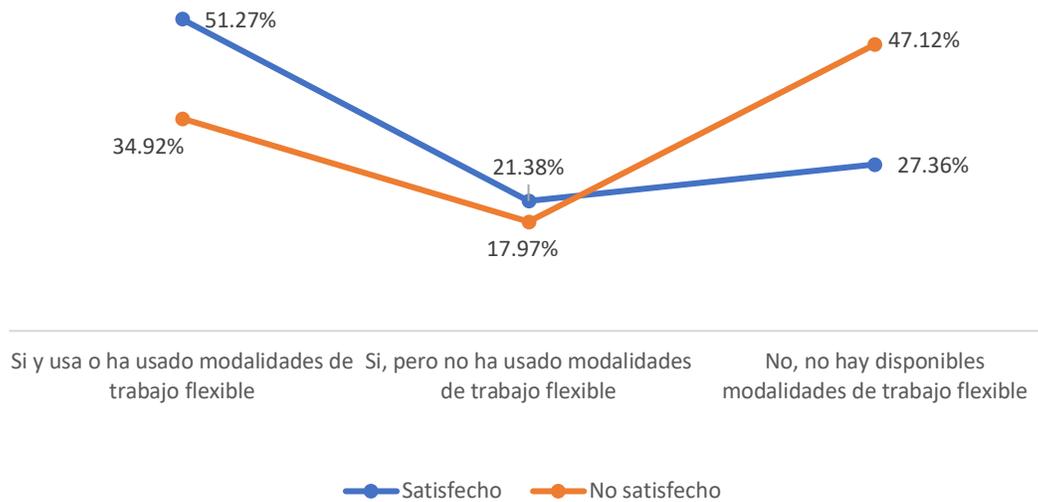


Figura 7. Porcentaje de satisfacción de personas que indican disponer o no de modalidades de trabajo flexible

Respecto al nivel de satisfacción con la conciliación laboral y familiar versus modalidades de trabajo flexible (trabajo a tiempo parcial, horario flexible y teletrabajo) que se muestra en la

figura 8, se obtiene que el mayor porcentaje de personas que se sienten satisfechas tienen muy extendida (27,67%) y bastante extendida (34,70%) la modalidad de horario flexible.

El mayor porcentaje de participación del total de encuestados, lo tienen las personas que se sienten insatisfechas con la conciliación laboral y familiar (52,75%) y tienen nada extendida la opción de teletrabajo, sin embargo, el 47,35% de las personas que se sienten satisfechas, no tienen nada extendida dicha modalidad. Estos resultados nos muestran que la modalidad de teletrabajo no influye en el nivel de satisfacción de los empleados.

Con relación a la modalidad de trabajo a tiempo parcial, se obtiene que el 33,30% de las personas que tienen no muy extendida y el 29,90% que consideran tener nada extendida esta modalidad son personas que se sienten insatisfechas con la conciliación laboral y familiar.

Los anteriores resultados nos muestran que las personas que tienen disponibles modalidades de trabajo a tiempo parcial y horario flexible, pueden llegar a tener cierto grado de influencia en la satisfacción de la conciliación laboral y familiar.

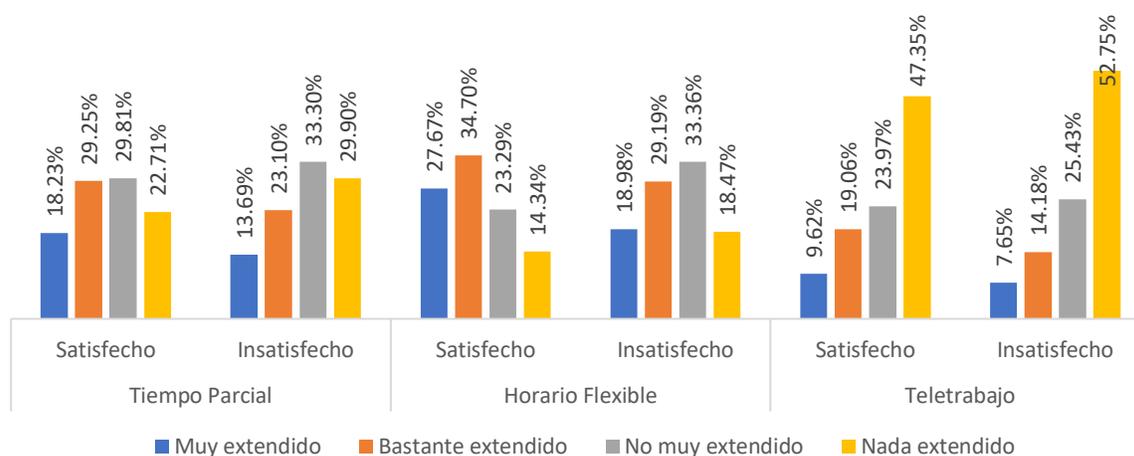


Figura 8. Porcentaje de satisfacción de personas que indican disponer de modalidades de trabajo flexible

Revisando el nivel de satisfacción de la conciliación laboral y familiar versus percepción de uso de las modalidades de trabajo flexible, el 43,81% de personas satisfechas y el 36,92% que se sienten insatisfechas se sienten más bien de acuerdo con que en la empresa para la cual trabajan tienen facilidad para hacer uso de las modalidades.

Por otra parte, respecto a la afirmación de si los gerentes y supervisores suelen disuadir a los empleados de usar las modalidades de trabajo flexible, el 43,21% de personas satisfechas y el 31,82% de personas insatisfechas con la conciliación laboral y familiar se sienten en total desacuerdo con esa afirmación.

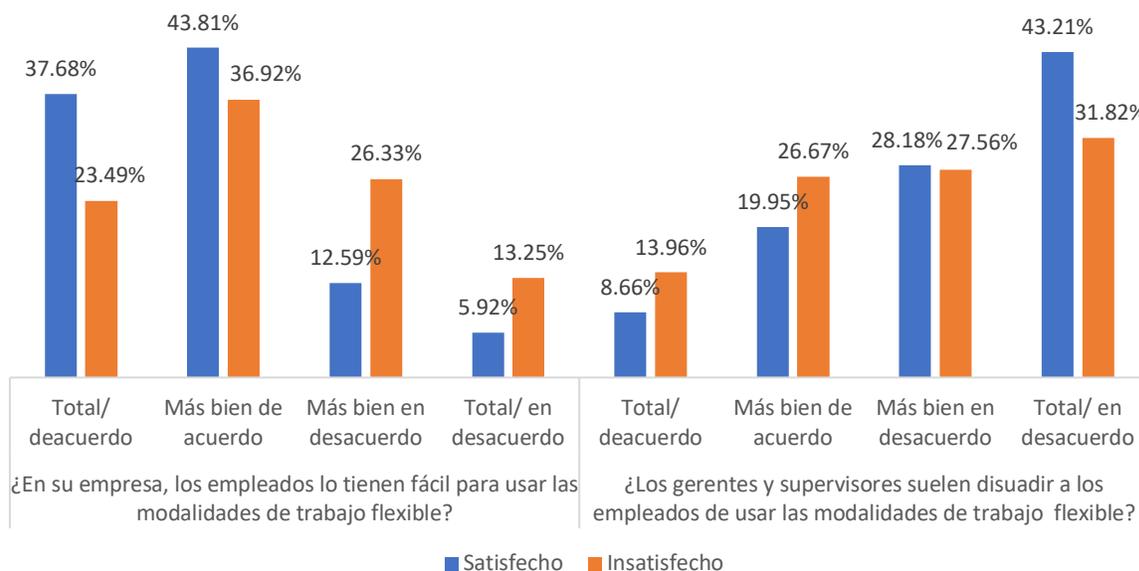


Figura 9. Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral y declaran estar satisfechas o no con la conciliación laboral y familiar.

Con relación a la satisfacción frente a la percepción que se tiene si el hacer uso de estas modalidades de trabajo flexible estaba mal visto por los compañeros de trabajo y si dicho uso, influye de forma negativa en la carrera de una persona (ascensos, bonificaciones, tipo de trabajo asignado, etc.) Figura 10, observamos que existe una diferencia aproximada de 10 puntos porcentuales entre personas satisfechas e insatisfechas, adicionalmente, estos dos grupos consideran estar en total desacuerdo con las afirmaciones.

Ese mismo escenario se presenta en los resultados obtenidos respecto a si hacer uso de estas modalidades de trabajo flexible es más fácil para las mujeres que para los hombres (Figura 11), los porcentajes obtenidos son: el 44,22% de personas satisfechas y el 38,66% de personas insatisfechas con la conciliación laboral y familiar están en total desacuerdo con que para las mujeres sea más fácil el hacer uso de las modalidades.

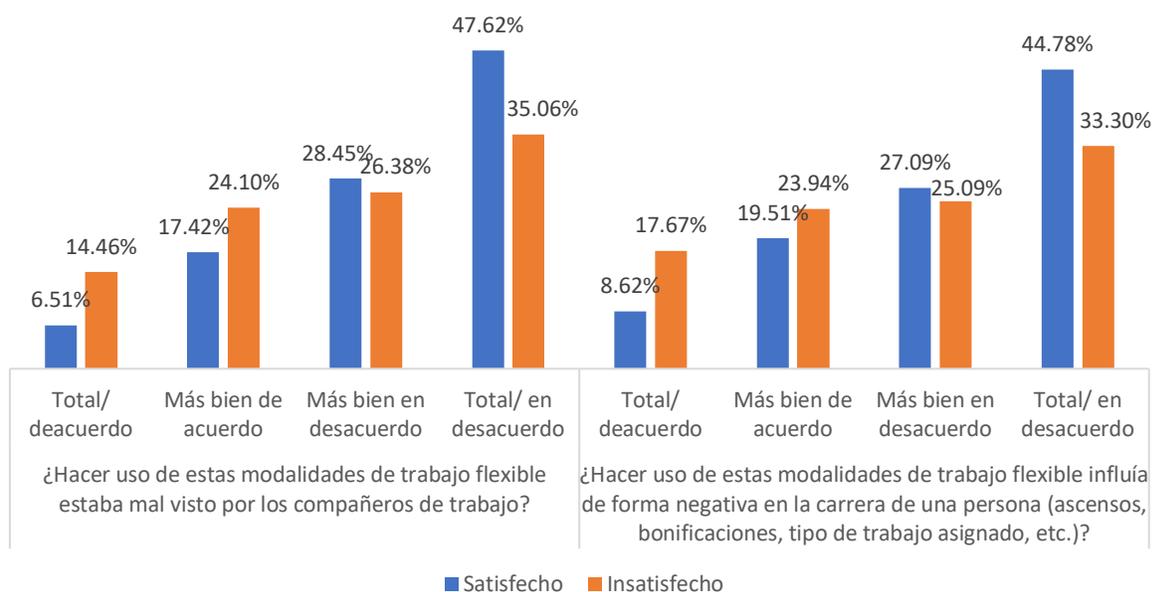


Figura 10. Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral y declaran estar satisfechas o no con la conciliación laboral y familiar.

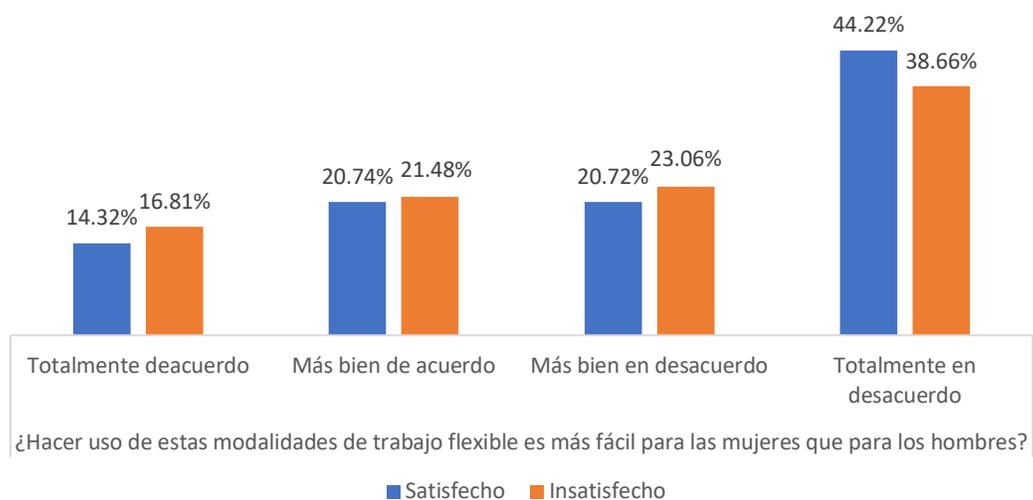


Figura 11. Porcentaje de personas que califican su percepción frente a situaciones del ámbito laboral y declaran estar satisfechas o no con la conciliación laboral y familiar.

Con lo anterior, se concluye que no existe gran diferencia en los resultados obtenidos en la satisfacción de la conciliación laboral y familiar respecto a la percepción de uso de modalidades

de trabajo flexible, teniendo en cuenta que los mayores porcentajes de respuesta estaban distribuidos entre personas satisfechas y no satisfechas.

4.2. Análisis Multivariante

En esta sección se presentan los resultados obtenidos del análisis empírico respecto a la asociación entre la satisfacción con la conciliación laboral y familiar y la disponibilidad, percepción y uso de modalidades de trabajo flexible. Estos resultados se presentan en la tabla 1, tal y como se explica a continuación.

La tabla 1 incluye ocho especificaciones (especificaciones I a VIII) que muestran los resultados derivados de estimaciones de la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación laboral y familiar mediante modelos *logit*. En la especificación I se incluyen como variables independientes las variables de control mencionadas en detalle en la sección 3.4.3 (género, edad, estado civil, etc.). En la especificación II se amplía el modelo incluyendo además de las variables de control, la variable relacionada con la disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible, descrita en la sección 3.4.2.1. Las especificaciones III – VII incorporan al análisis las variables principales relacionadas con la percepción de uso de modalidades de trabajo flexible, también descritas en el apartado 3.4.2.1. Finalmente, la especificación VIII incluye todas las variables independientes principales (Disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible y Percepción de uso de modalidades de trabajo flexible) y las variables de control.

En cuanto a la forma en que se presentan los resultados, la parte superior de la tabla muestra, para cada especificación, las probabilidades predichas para los valores medios de las variables independientes. Adicionalmente, los resultados se presentan en un formato de dos columnas, la primera columna muestra efectos marginales de cada variable independiente sobre la probabilidad predicha respectiva. De esta manera, los efectos marginales dan información sobre cuánto aumenta esta probabilidad prevista cuando la variable independiente aumenta en una unidad en el caso de variables independientes discretas continuas y discretas no dicotómicas y cuando la variable independiente pasa de 0 a 1 en el caso de variables discretas dicotómicas - *dummies*-. La segunda columna muestra la significatividad (estadístico z) de cada variable.

Tabla 1. Determinantes de la probabilidad de estar satisfecho con la vida familiar y laboral – Modelos *logit*

Especificación	I		II		III		IV		V		VI		VII		VIII		
Probabilidad Predicha (y)	0,7925		0,7938		0,8403		0,8420		0,8418		0,8416		0,8438		0,8467		
Variables independientes (x)	dy/dx	z	dy/dx	z	dy/dx	z	dy/dx	z	dy/dx	z	dy/dx	z	dy/dx	z	dy/dx	z	
<i>Variables de control</i>																	
Mujer	-0,0153	-1,88*	-0,0124	-1,53	-0,0118	-1,3	-0,0133	-1,45	-0,0118	-1,29	-0,0102	-1,11	-0,0153	-1,62	-0,0095	-0,99	
Edad (<i>ref. 15 - 24 años</i>)																	
25 - 39 años	-0,0618	-3,36***	-0,0638	-3,35**	0,0212	-1,77*	-0,0392	-1,95*	-0,0381	-1,86*	-0,0484	-2,50	-0,0332	-1,56	-0,0258	-1,13	
40 - 54 años	-0,0884	-4,89***	-0,0810	-4,34***	0,0210	-2,97**	-0,0736	-3,67***	-0,0705	-3,47**	-0,0789	-4,10***	-0,0623	-2,94**	-0,0497	-2,18**	
55 años o más	-0,0713	-3,77***	-0,0608	-3,14 **	0,0220	-2,21**	-0,0664	-3,12**	-0,0553	-2,58*	-0,0661	-3,22**	-0,0495	-2,21**	-0,0371	-1,55	
Estado Civil (<i>ref. Soltero</i>)																	
Vive con su pareja, que actualmente trabaja a tiempo completo	0,0590	4,71***	0,0555	4,42***	0,0206	1,47	0,0181	1,28	0,0189	1,34	0,0222	1,58	0,0134	0,93	0,0087	0,60	
Vive con su pareja, que actualmente trabaja a tiempo parcial	0,0231	1,19	0,0193	0,99*	0,0035	0,17	-0,0099	-0,45	0,0024	0,11	-0,0015	-0,07	-0,0093	-0,42	-0,0076	-0,34	
Vive con su pareja, que no trabaja	0,0305	1,88*	0,0285	1,77*	0,0222	1,24	0,0159	0,87	0,0190	1,05	0,0133	0,73	0,0151	0,81	0,0141	0,75	
Tamaño del Hogar (<i>ref. 1</i>)																	
2	-0,0091	-0,65	-0,0040	-0,28	0,0009	0,06	0,0030	0,18	-0,0016	-0,10	0,0002	0,01	0,0009	0,05	-0,0020	-0,12	
3	-0,0092	-0,61	-0,0035	-0,23	0,0070	0,4	0,0106	0,60	0,0128	0,74	0,0034	0,19	0,0111	0,62	0,0124	0,68	
Más de 4	-0,0082	-0,52	-0,0042	-0,26	0,0132	0,74	0,0114	0,62	0,0079	0,44	0,0095	0,53	0,0149	0,80	0,0104	0,55	
No tiene responsabilidades de cuidado	0,0406	4,89***	0,0083	5,28***	0,0305	3,32**	0,0307	3,28**	0,0313	3,36 **	0,0329	3,54***	0,0366	3,84***	0,0280	2,87 **	
Edad en la que dejó de estudiar a tiempo completo (<i>ref. Hasta 15 años</i>)																	
16 - 19 años	-0,0041	-0,19	-0,0127	-0,61	-0,0091	-0,37	-0,0044	-0,18	-0,0183	-0,77	-0,0107	-0,43	-0,0103	-0,41	0,0015	0,06	
20 años o más	0,0376	1,80*	0,0219	1,06	0,0115	0,47	0,0099	0,40	-0,0065	-0,28	0,0056	0,23	0,0107	0,43	0,0173	0,64	
Trabajo a tiempo parcial	-0,0453	-3,77***	-0,0365	-3,00**	-0,0465	-3,59***	-0,0491	-3,73***	-0,0506	-3,84***	-0,0482	-3,68***	-0,0480	-3,56***	-0,0487	-3,48**	
<i>Disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexibles</i>																	
<i>(ref. No, no hay disponible)</i>																	
Sí hay disponibles y usa o ha usado			0,1252	12,83***												-0,0112	-1,09
Sí hay disponibles, pero no ha usado			0,1089	9,52***													(Ref.)
<i>Percepción de uso de modalidades de trabajo flexible</i>																	
Los empleados lo tienen fácil para usarlas					0,1374	11,45***										0,1099	8,39***
Los gerentes suelen disuadir a los empleados de usarlas							-0,0582	-5,75***								-0,0238	-2,24*
Hacer uso de ellas está mal visto por los compañeros de trabajo									-0,0791	-7,33***						-0,0412	-3,57***
Hacer uso de ellas influye de forma negativa en la carrera laboral											-0,0745	-7,16***				-0,0416	-3,67***
Hacer uso de ellas, es más fácil para las mujeres que para los hombres													0,0046	0,48		0,0238	2,42**
<i>Dummies País (28 categorías; ref. España)</i>																	
Sí																	
Número de observaciones	10.423		10.198		6.809		6.646		6.734		6.703		6.409		5.837		
Log-likelihood	-5.082,8657		-4.861,683		-2.782,5382		-2.757,551		-2.788,1098		-2.772,7408		-2.655,0345		-2.308,3251		

Notas: * 0.1 > p ≥ 0.05; ** 0.05 > p ≥ 0.01; *** p < 0.01.

Resultados Principales

En este apartado, nos centraremos en los resultados relacionados con las principales variables independientes, que están asociadas con la disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible y la percepción de uso de las mismas frente a la variable dependiente, correspondiente a la satisfacción de la conciliación laboral y familiar.

En primer lugar, se observa que el tener disponibles modalidades de trabajo flexible (trabajo a tiempo parcial, horario flexible y teletrabajo) frente a no tenerlas, aumenta la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación laboral y familiar. El hacer uso o haber usado en algún momento las modalidades de trabajo flexible, frente a no tenerlas disponibles, aumenta la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación laboral y familiar 12,52 puntos porcentuales.

Si revisamos los resultados obtenidos al tener en cuenta las afirmaciones que hacen parte de la variable independiente principal de percepción de uso de modalidades de trabajo flexible y más concretamente con la afirmación respecto a si en la empresa, los empleados lo tienen fácil para usar las modalidades de trabajo flexible, se obtiene que estar de acuerdo con la afirmación frente a no estarlo, aumenta la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación laboral y familiar en 13,74 puntos porcentuales.

Con referencia a la afirmación de si los gerentes o supervisores intentan convencer a los empleados de usar modalidades de trabajo flexible, obtenemos que el estar de acuerdo con que los jefes intenten disuadir para hacer uso de dichos beneficios frente a no estarlo, disminuye en 5,8 puntos porcentuales la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación.

Por su parte, estar de acuerdo con la afirmación acerca de si hacer uso de estas modalidades de trabajo flexible está mal visto por los compañeros de trabajo, frente a no estarlo, disminuye la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación laboral y familiar en 8 puntos porcentuales.

Estar de acuerdo, frente a no estarlo, respecto a si el hacer uso de modalidades de trabajo flexible influye de forma negativa en la carrera de una persona (ascensos, bonificaciones, tipo de trabajo asignado), disminuye la probabilidad de estar satisfecho en 7,4 puntos porcentuales.

Por último, respecto a la expresión “hacer uso de modalidades de trabajo flexible es más fácil para las mujeres que para los hombres”, no existen diferencias significativas en la satisfacción de la conciliación laboral y personal entre las personas que están de acuerdo y los que no lo están con esta afirmación.

En la especificación 8, se muestran los resultados obtenidos al tener en cuenta las variables de control y las variables correspondientes a disponibilidad y uso de modalidades de trabajo flexible y las variables de percepción de uso de las mismas. Como ya se ha mencionado, en esta especificación el tamaño muestral es más reducido porque las cuestiones relacionadas con la percepción sólo se realizan a los individuos que declaran disponer de modalidades de trabajo flexible. Los resultados obtenidos en esta especificación son bastante similares a las anteriores, aunque un punto diferencial importante el cual se mencionará más adelante. Inicialmente, se observa que no hay diferencias significativas en la satisfacción con la conciliación de las vidas familiar y laboral, en función del uso o no de las modalidades de trabajo flexible. Sin embargo, sí observamos que las percepciones sobre dichas modalidades de trabajo flexible sí afectan a la conciliación. Así, los resultados muestran como las percepciones negativas sobre las mismas (que los gerentes disuadan su uso, que esté mal visto por los compañeros o que influya negativamente sobre la carrera laboral), disminuye la probabilidad de estar satisfecho entre 2,38 y 4,16 puntos porcentuales. Por su parte, estar de acuerdo con que los empleados lo tienen fácil para usar las modalidades de trabajo flexible, aumenta la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación laboral y familiar en 11 puntos porcentuales. Por último, estar de acuerdo con la expresión “hacer uso de modalidades de trabajo flexible es más fácil para las mujeres que para los hombres”, aumenta la probabilidad en la satisfacción de la conciliación laboral y familiar en 2,38 puntos porcentuales. Es decir, entre los individuos que sí disponen de modalidades de trabajo flexibles, parece que estar de acuerdo con esta última afirmación aumenta la satisfacción con la conciliación, más que el propio uso de las modalidades disponibles.

Resultados relacionados con variables de control

En esta sección, se presentará brevemente los resultados relacionados con las variables de control.

Inicialmente, se observa que el resultado obtenido de las mujeres (en comparación con los hombres) es significativo cuando se incluyen únicamente las variables de control, pero la brecha de satisfacción con la conciliación laboral y familiar desaparece cuando controlamos por uso y percepción de modalidades de trabajo flexible.

El estar en un rango de edad de 40 a 54 años, frente a tener entre 15 y 24 años, disminuye la probabilidad de estar satisfecho. Esto puede estar fundamentado en que las personas más jóvenes, son las más satisfechas con la conciliación laboral y familiar, teniendo en cuenta que en su mayoría están iniciando su carrera laboral e incluso no tener responsabilidades de cuidado.

Por otro lado, el no tener responsabilidades de cuidado, frente a tenerlo, aumenta la probabilidad de estar satisfecho con la conciliación, mientras que trabajar a tiempo parcial frente a tener trabajo a tiempo completo, disminuye la probabilidad de estar satisfecho.

5. Conclusiones

En este trabajo se ha analizado la asociación entre la satisfacción con la conciliación laboral y familiar, la percepción de modalidades de trabajo flexible y la disponibilidad y uso de las mismas. Usando microdatos del *Flash Eurobarometer* dedicado al análisis de la conciliación de la vida familiar y laboral de 2018 y mediante la estimación de modelos *logit*, se logra evidenciar que las personas que tienen disponibilidad de modalidades de trabajo flexible presentan mayores probabilidades de sentirse satisfechos.

Asimismo, entre los individuos para los cuales están disponibles este tipo de mecanismos de flexibilidad, se obtiene un fuerte impacto de la percepción que se tiene sobre dichos mecanismos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. Así, percepciones negativas del uso de mecanismos de flexibilidad disminuyen la satisfacción con la conciliación, mientras que si se considera que es fácil su uso, aumenta la probabilidad de estar satisfechos.

Es destacable el resultado obtenido en la afirmación “Hacer uso de modalidades de trabajo flexible es más fácil para las mujeres que para los hombres”, el cual pasa a tener un resultado

significativo cuando se tiene en cuenta las variables referentes a uso de modalidades, impactando de manera positiva la satisfacción en la conciliación laboral y familiar.

Otro punto importante a tener en cuenta, es que no aunque existe una brecha entre hombres y mujeres en la satisfacción de la conciliación laboral y familiar, lo que es consistente con los estudios realizados por diferentes autores que encuentran que la mujer es quien recibe en su mayoría las responsabilidades de cuidado y es quien debe ajustarse a las mismas, esta parece diluirse cuando controlamos por las variables de disponibilidad, percepción y uso de mecanismos de flexibilidad.

Los anteriores resultados tienen implicaciones para los responsables de las políticas de bienestar organizacional, teniendo el deber de poner a disposición de los empleados varias alternativas de trabajo flexible, facilitando el acceso y uso de las mismas, teniendo en cuenta que el beneficio obtenido será mutuo, sabiendo que su uso tiende a aportar a la satisfacción de los empleados y a su vez, los mismos estarán más motivados y serán más productivos.

Sin embargo, a pesar de la evolución respecto a la variedad de alternativas de trabajo flexible, existe una gran limitación relacionada con la percepción de las mismas, la cual está jugando un papel primordial en los beneficios que se espera recibir, teniendo en cuenta que el promover su uso puede provocar que los empleados despierten sentimientos negativos hacia su carrera laboral y crecimiento profesional. Por tanto, convendría profundizar en cual sería la estrategia a usar, para que los empleados hagan uso de las alternativas de flexibilidad laboral e identificar la manera de generar ese cambio en la cultura organizacional.

6. Referencias

- Abril, P., & Romero, A. (2008). Medidas para incorporar a los hombres en las políticas de conciliación. *Sociología del trabajo*, 64, 41-65.
- Acuña, E. & Olavarrieta, S (1993). "Empresas Familiares: características y su diversidad". *Revista académica*, 12, 23-51.
- Bailyn, L. (1989). Toward the perfect workplace?. *Communications of the ACM*, 32(4), 460-471.
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the mold: Women, men, and time in the corporate world*. New York: Free Press.
- Baker, E., Avery, G. C., & Crawford, J. D. (2007). Satisfaction and perceived productivity when professionals work from home. *Research & Practice in Human Resource Management*.
- Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El profesional de la información*, 10(4), 4-13.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of applied psychology*, 84(4), 496.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2004). Families in a runaway world. *The Blackwell companion to the sociology of families*, 499-514.
- Cantera, L. M., Cubells, M. E., Martínez, L. M., & Blanch, J. M. (2009). Work, family, and gender: Elements for a theory of work-family balance. *The Spanish journal of psychology*, 12(2), 641-647.
- Carrasco, C. (Ed.). (2001). *Tiempos, trabajos y género* (Vol. 10). Edicions Universitat Barcelona.
- Carrasquer Oto, P., & Martín Artiles, A. (2005) La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 23(1) 131-150.

- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational behavior*, 58(3), 348-365.
- Clemente Carrión, A., Molero Mañes, R., & González Sala, F. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas [Study on the relationship between people's personal satisfaction and their age]. *Anales de Psicología*, 16(2), 189-198.
- Connolly, S., & Gregory, M. (2010). Dual tracks: part-time work in life-cycle employment for British women. *Journal of Population Economics*, 23(3), 907-931.
- Cuesta, M. B., & Martín, N. E. R. (2009). Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands. *European Journal of Law and Economics*, 28(3), 223-256.
- Cuevas, P. N. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres. ¿Cuál es la realidad?. *Ehquidad*, (11), 203-237.
- Chunga, L. S. (2008). Niveles de satisfacción familiar y de comunicación entre padres e hijos. *Avances en psicología*, 16(1), 109-137.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social indicators research*, 31(2), 103-157.
- Drago, R., Scutella, R. & Varner, A. 2002, 'Work and family directions in the US and Australia: A policy research agenda', Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne, Melbourne, Australia.
- DuBrin, A. J. (1994). Sex differences in the use and effectiveness of tactics of impression management. *Psychological Reports*, 74(2), 531-544.
- Dunham, R. B., Pierce, J. L., & Castaneda, M. B. (1987). Alternative work schedules: Two field quasi-experiments. *Personnel Psychology*, 40(2), 215-242.
- Eaton, S. C. (2000). Work-family integration in biotechnology: Implications for firms and employees (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology).

- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 145-167.
- Eguiarte, D. M. (2017). Horarios flexibles como estrategia para mejorar la productividad y reducir la rotación. *Academio*, 4(2), 7.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2002). *Quality of Women's Work and Employment Tools for Change*. Foundation Paper, 3.
- Galinsky, E., & Stein, P. J. (1990). The impact of human resource policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, 11(4), 368-383.
- García, P. O. (2014). El trabajo a tiempo parcial; Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?. *Sumario Sociología del Trabajo* 82, 73.
- Gálvez, N. P. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES. Revista Española de Sociología*, (5), 91-110.
- Goldsmith, E. (Ed.). (1989). *Work and family: Theory, research and applications*. SAGE Publications, Incorporated.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Handy, S. L., & Mokhtarian, P. L. (1996). The future of telecommuting. *Futures*, 28(3), 227-240.
- Herrero, M. J. M. (2008). La política familiar como instrumento de igualdad: distintas concepciones europeas. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (18), 43-79.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.

- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time?.
- Kossek, E. E., Barber, A. E., & Winters, D. (1999). Using flexible schedules in the managerial world: The power of peers. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 38(1), 33-46.
- Lindorff, M. (1999). Home-based Telework and Telecommuting in Australia: More Myth than Modern Work Form.
- Macinnes, J. (2008). Work-life balance: three terms in search of a definition. In *Work Less, Live More?: Critical Analysis of the Work-Life Boundary* (pp. 44-61). Palgrave Macmillan.
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of tele-working via computer-mediated communication. *Journal of managerial Psychology*.
- Martín, T. T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 015-033.
- Masselot, A., & di Torella, E. C. (2010). *Reconciling work and family life in EU law and policy*. Springer.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of applied psychology*, 90(2), 399.
- O'Reilly, J. and Bothfeld, S. (2002) 'What Happens after Working Part-time? Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany', *Cambridge Journal of Economics*, vol 26, 4, pp. 409-39.
- Parent-Thirion, A., Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Vermeulen, G. (2007). Fourth European working conditions survey.

- Peters, P., Tijdens, K. G., & Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information & Management*, 41(4), 469-482.
- Ponce-Núñez, J. M. (2007). La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados.
- Pyöriä, P., Ojala, S., Saari, T., & Järvinen, K. M. (2017). The millennial generation: a new breed of labour?. *sage Open*, 7(1), 2158244017697158.
- Rodgers, C. S. (1992). The flexible workplace: What have we learned?. *Human Resource Management*, 31(3), 183-199.
- Rothausen, T. J., Gonzalez, J. A., Clarke, N. E., & O'DELL, L. L. (1998). Family-friendly backlash—fact or fiction? The case of organizations on-site child care centers. *Personnel Psychology*, 51(3), 685-706.
- Ruíz, J. H. (2002). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: el teletrabajo. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (5), 213-226.
- Sánchez, A. M., Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., & de Luis Carnicer, M. P. (2003). Análisis del impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano. *Boletín Económico de ICE*, (2753).
- Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, 57-79
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The journal of socio-economics*, 29(6), 517-538.
- Sundötrom, M. (1991). Part-time work in Sweden: Trends and equality effects. *Journal of Economic issues*, 25(1), 167-178.
- Tan-Solano, M., & Kleiner, B. H. (2001). Effects of telecommuting on organisational behaviour. *Management Research News*.
- Thorntwaite, L. (2002). Work-family balance: International research on employee preferences. *Australian Centre for Industrial Relations Research and Training*.

Torns, T., Borràs, V., & Carrasquer, P. (2003) La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible? *Sociología Del Trabajo*, 50 27-59.

Torns, T. (2004). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. VIII Congreso Español De Sociología,

Wolcott, I., & Glezer, H. (1997). Work and family values, preferences and practice. *Family matters*, (48), 27-29.