

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Departamento de Psicología



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

“ESTUDIO COMPARATIVO DEL CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA
EN ESPAÑA Y CUBA”

Tesis Doctoral

Presentada por:

María Caridad Bocija Nogués

Bajo la dirección de las doctoras:

Bárbara Luque Salas

Amalia Reina Giménez

Córdoba, 2015.

TITULO: *Estudio comparativo del conflicto trabajo-familia en España y Cuba*

AUTOR: *María Caridad Bocija Nogués*

© Edita: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba. 2016
Campus de Rabanales
Ctra. Nacional IV, Km. 396 A
14071 Córdoba

www.uco.es/publicaciones
publicaciones@uco.es



TÍTULO DE LA TESIS:

Estudio comparativo del conflicto trabajo - familia en España y Cuba

DOCTORANDO/A:

María Caridad Bocija Nogués

INFORME RAZONADO DEL/DE LOS DIRECTOR/ES DE LA TESIS

(se hará mención a la evolución y desarrollo de la tesis, así como a trabajos y publicaciones derivados de la misma).

La doctoranda ha realizado una investigación innovadora con los requisitos exigidos para ser defendida. La aplicación de una metodología mixta, cuantitativa (cuestionario SWING y usos del tiempo) y cualitativa (entrevistas grupales y análisis de documentos) han contribuido al estudio del conflicto trabajo-familia en dos sociedades diferenciadas como son el caso de España y Cuba.

Los resultados derivados de esta tesis en 2015 han sido dos artículos en las revistas “Anales de Pediatría” (aún pendiente de aceptación), tratándose de una revista de acceso libre, basada en el sistema de revisión por pares indexada en las más importantes bases de datos internacionales: Science Citation Index Expanded, Index Medicus/Medline, Scopus, EMBASE/Excerpta Medica, MEDES, IBECS e Índice Médico Español. Con un Factor de Impacto: 2014: 0,833. La otra publicación es en la “Revista española de pediatría” es una de las más importantes publicaciones pediátricas de habla española y está indexada en Latindex.

La tenacidad, perseverancia y capacidad para trabajar de forma cooperativa y al mismo tiempo autónoma de la doctoranda, y su buen hacer han contribuido al desarrollo y finalización de esta tesis con una exhaustiva revisión bibliografía y unas conclusiones bien fundamentadas.

En consecuencia se emite informe muy favorable.

Por todo ello, se autoriza la presentación de la tesis doctoral.

Córdoba, 30 de Noviembre de 2015

Firma de las directoras

Fdo.: Bárbara Luque Salas

Fdo.: Amalia Reina Giménez

-¿Qué es una isla?

Una isla es
una ausencia de agua rodeada
de agua: Una ausencia de
amor rodeada de
amor...

-¿Y una península?

Es una tierra que resbala
y se sujeta para no caer...
Un abrazo que la tierra tiende a la
tierra madre por arriba
del agua...

-¿Y un sueño, qué es?

¿Un sueño? ...Pues...sueño...
Dejemos la lección para mañana.

Dulce María Loynaz del Castillo

Premio Miguel de Cervantes 1992.

Parfraseando a Dulce María Loynaz diría:

...La isla es Cuba, la península es España, y el sueño es lograr la conciliación de la vida laboral y familiar centrándonos en lo positivo que nos pueden aportar los dos ámbitos...

María Caridad.

Dedicado a:

Mis padres, Luces que iluminan mi existencia.

Mi hermana, Fuerza para seguir adelante

Por vosotros he realizado este proyecto.

AGRADECIMIENTOS

A mis Tutoras y Profesoras las Dras. Bárbara Luque Salas y Amalia Reina Giménez por tantas horas de espera, dedicación y paciencia durante todos estos años, al Profesor Dr. Bernardo Moreno Jiménez por sus orientaciones y disponibilidad siempre que le he necesitado, al resto de mis profesores la Dra. Mercedes Manzanares Gavilán y la Dra. M^a Dolores García Fernández, al Dr. Aureliano Sainz Martín y al Dr. Manuel Guillén Del Castillo por todo lo que me han aportado durante esta etapa de estudios.

A la Dra. Fabriciana Ada Prada Belver quien confió en mí desde el principio y siempre ha estado con su presencia ayudándome incondicionalmente para concluir este proyecto.

Al Lic. Ezequiel Funes Ledesma, una de esas maravillosas personas que como ángeles irrumpen en la vida de otros, así es para mí este joven profesional que ha sido el bioestadista de mi Tesis, sin su aportación hubiese sido imposible poder terminarla con la calidad requerida.

Al Dr. Jesús García Pérez, mi eterna gratitud, porque sin su ayuda éste trabajo no hubiese llegado a presentarse ni a exponerse.

A mis amigas/os, familiares y compañeras/os de trabajo de Cuba y de España, sin su apoyo espiritual y presencial no habría culminado éste trabajo, gracias a su fidelidad me he sentido arropada siempre, ellas/os son:

Adalinda Manzano Ovies, Adelis y Evelia Vega González, Agustín Finale Sabater, Amelia Herrero Gozábez, Ana Freixa, Ana Sanz Prada, Ángel e Isabel Cabello López, Benjamín Forcano Cebollada, Caridad Rodríguez Rosado, Cindy Bocija Rodríguez, Darío Martínez Herrera, Elena Rodríguez Martín, Elizabeth Catalán Cickovic, Empar Pineda Erdozia, Esther Irungaray Inda, Fabriciana Prada Belver, Fernando Marinero San Miguel, Gissell Hernández Estopiñán, Gloria Sánchez Gómez, Gustavo Alberto León Díaz, Inmaculada García González, José Manuel Huesca Melón, José Miguel Cabello Fernández, Juana María Rodríguez Pérez, Luis Manuel Febles López, Manuel Jiménez Ortega, Manolo

González Jiménez, Marcel Knörle, Marcelina Acero Rebollo, María Bocija Fernández, María Antonia Brun Lapuente, María Concepción Bengoechea Zamalloa, María Ángeles Garrido Marcos, Margarita Martínez Ramos, María Concepción Carrasco Sanz, María Concepción Manzanares Gavilán, María del Carmen Pardillo Larena, María del Carmen Besari Borilo, María del Carmen Llantá, María del Mar Alvarez García-Verona, María del Prado Amores Dehesa, María Esperanza Tellería Ibarguren, María Isabel Agudo Romero, María García Revilla, María Jesús Diez Ruiz, María José Ortega Garnacho, María Moreno García, María Pilar Revilla Roldán, María Sonsoles Lázaro Pérez, María Teresa Cuesta Polo, Marlene Brito, Merly Knörle Izquierdo, Miguel Angel González Arnaez, Pilar F. Vergara García, Pilar Rodríguez Seligrat, Ramón Traba Padín, Severiano Sanz Gil, Susana Sesmero Bustos, Teresa Martínez Diez, Trinidad Sanz Gil, Zaida Brito.

INDICE

INDICE	1
RESUMEN	4
INTRODUCCIÓN	7
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	10
CAPÍTULO I. RESEÑA HISTÓRICA DE ESPAÑA Y CUBA	11
1.1. <i>Reseña histórica de España</i>	11
1.1.1. Vivienda en España	12
1.1.2. Crisis económica española de 2008-2014	12
1.2. <i>Reseña histórica de Cuba</i>	14
1.2.1. Sistema social y político cubano	15
1.2.2. Definiciones constitucionales del estado cubano	16
1.2.3. Crisis Económica en Cuba	17
1.2.4. Poderes del Estado cubano	19
1.2.5. Sistema electoral en Cuba	20
1.2.6. Problemas de la Economía cubana	21
1.2.7. La propiedad de los medios de producción e individuales	22
1.2.8. La vivienda en la sociedad cubana	24
1.2.9. Organizaciones dentro del Sistema político cubano	25
1.2.10. Justicia Social en Cuba	27
1.2.11. El Turismo como fuente principal de ingresos en Cuba	29
CAPÍTULO II CONCILIACIÓN	30
2.1. <i>Definiciones y proceso evolutivo de la Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo</i>	30
2.1.1. Sentidos de la Conciliación	31
2.2. <i>Orígenes de las políticas de conciliación de la Vida Familiar y Laboral</i>	32
2.3. <i>Participantes en la conciliación de la vida, familiar y laboral</i>	35
2.3.1. Las familias	35
2.3.2. Las empresas	38
2.3.3. Las Administraciones Públicas	39
2.4. <i>Estrategias para la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo</i>	41
2.5. <i>Ámbitos facilitadores de la conciliación laboral y familiar</i>	42
CAPÍTULO III. LEYES PARA LA CONCILIACIÓN	44
3.1. <i>Panorama Internacional legislativo previo a la Conciliación Laboral y Familiar. Marco legislativo e institucional internacional. Marco Legal Internacional para la Conciliación Laboral y Familiar</i>	44
3.2. <i>Marco Legal Europeo para la Conciliación Laboral y Familiar</i>	45
3.3. <i>Marco Constitucional Español para la Conciliación Laboral y Familiar</i>	53
3.3.1. Marco Legal Autonómico	55
3.4. <i>Marco Legal Latinoamericano para la Conciliación Laboral y Familiar</i>	66
3.4.1. Situación general y marco legal cubano para la conciliación laboral y familiar	68
CAPÍTULO IV. TIPOS DE FAMILIA	77

4.1. <i>Introducción</i>	77
4.2. <i>Conceptos</i>	78
4.3. <i>Otras opiniones sobre el concepto de familia</i>	82
4.4. <i>Tipos de familia</i>	85
4.5. <i>Importancia de la familia</i>	87
4.6 <i>Cambios en la familia</i>	88
4.6.1 <i>Cambios en la familia Española</i>	88
4.6.2 <i>Cambios en la familia cubana</i>	92
4.7. <i>Perspectivas de futuro para las familias españolas y cubanas</i>	99
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	102
1. <i>Fundamentación metodológica</i>	103
1.1. <i>Investigación Cuantitativa</i>	105
1.1.1. <i>Características de la metodología cuantitativa</i>	105
1.1.2. <i>Limitaciones cuantitativas</i>	106
1.2. <i>Investigación Cualitativa</i>	107
1.2.1. <i>Características de la metodología cualitativa</i>	108
1.2.2. <i>Diferencias entre investigación cuantitativa y cualitativa</i>	109
2. <i>Objetivos e hipótesis</i>	111
2.1. <i>Objetivos</i>	112
2.2. <i>Hipótesis</i>	112
3. <i>Población y muestra</i>	113
4. <i>Instrumentos</i>	114
4.1. <i>Cuestionario Swing</i>	114
4.2. <i>Cuestionario Usos del Tiempo</i>	115
4.3. <i>Modelo de entrevista grupo focal</i>	117
4.4. <i>Análisis cualitativo</i>	121
4.5. <i>Material técnico empleado</i>	123
ANÁLISIS DE DATOS	124
5. <i>Análisis de datos</i>	125
5.1. <i>Resultados cuantitativos</i>	125
5.2. <i>Resultados cuestionario SWING</i>	127
5.3. <i>Análisis del Cuestionario SWING por escalas</i>	155
5.2 <i>Resultados cualitativos</i>	160
5.2.1 <i>Análisis focus grupos</i>	160
5.3 <i>Conclusiones</i>	169
BIBLIOGRAFÍA	171
ANEXOS	182

RESUMEN

La conciliación de la vida laboral-familiar y familiar-laboral es parte del razonamiento social, es un tema muy complejo, tanto por sus contenidos y sus protagonistas (los gobiernos, los empresarios, sindicatos, trabajadores, familias) como por la indefinición de los contextos que la favorecen y dificultan.

Países como España y Cuba con un contexto de relaciones laborales muy distintas, individualismo cultural opuesto al colectivismo, son dos casos opuestos en relación a cómo se han abordado las políticas de conciliación laboral y familiar. La conciliación vinculada a la igualdad de género entra en la agenda política de Cuba en los años sesenta, a raíz del triunfo de la Revolución y de la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral y del impulso del Partido Comunista Cubano.

En España las mujeres tienen un rol de liderazgo a través de su tardía pero intensa vinculación al mercado laboral. En la década de los setenta alrededor del 30% de las mujeres tenían una vinculación laboral, mientras que a inicios del Siglo XXI la tasa laboral femenina se aproxima al 50%. La conciliación laboral y familiar aparece en la agenda pública española a partir de los años 90 / 2000, por la necesidad de adaptarse a las directivas europeas.

En Cuba ha existido siempre un fuerte consenso político y social respecto a estas políticas de conciliación que se reflejan en el alto porcentaje del PIB que el país dedica a las políticas familiares.

En el siguiente Trabajo trataremos de conocer la situación actual sobre la conciliación familiar y laboral. Pretendo comprender qué es la conciliación, con qué problemas se encuentra, y qué agentes interactúan a favor o en contra de ella, además de realizar un análisis comparativo de España y Cuba sobre los problemas para conciliar y las distintas medidas que se toman desde los gobiernos, las empresas, las familias para evitar este conflicto.

Partiré de una base teórica, que nos permitirá contextualizar el tema, definiéndolo y conociendo que medidas hay propuestas actualmente, para posteriormente realizar un estudio descriptivo y cuantitativo a partir de Encuestas como el SWING y Usos del Tiempo, comparando la situación de España con Cuba permitiéndonos sacar conclusiones sobre la situación actual y la percepción social, sobre éste tema.

La Encuesta Uso del Tiempo incluye información del tiempo medio semanal dedicado al conjunto de actividades del hogar y la familia según el tipo de hogar, por las personas que realizan la actividad. El conjunto de actividades de hogar y familia incluyen: actividades para el hogar y la familia no especificadas, actividades culinarias, mantenimiento del hogar confección y cuidado de ropa, jardinería y cuidado de animales, construcción y reparaciones, compras y servicios, gestiones del hogar, cuidado de niños, ayudas a adultos miembros del hogar, horas de sueño, otras actividades.

Uno de los objetivos del estudio sobre el empleo del tiempo es contribuir a la formulación de políticas familiares y de igualdad entre géneros, como las relativas a la relación entre la división del trabajo en el hogar y el incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral.

Resulta particularmente difícil compaginar los horarios de trabajo remunerado y la vida familiar en determinadas circunstancias como el cuidado de menores, personas con discapacidades y enfermos crónicos.

El trabajo no remunerado consiste en la producción de bienes y servicios realizada por los miembros del hogar para la que no se dispone de valoración de mercado, pero que contribuyen al bienestar familiar y social. Algunas de estas actividades son realizadas por la propia familia, como cuidado de niños y adultos, cocinar, jardinería, mantenimiento del hogar, etc., o por personas fuera de la familia como amigos que visitan el hogar, parientes que viven en otros lugares.

Otra serie de actividades realizadas sin percibir salarios son consumidas por personas que no forman parte del hogar familiar, como actividades de voluntariado o ayudas informales a otros hogares.

La encuesta de Usos del Tiempo es una encuesta no periódica que recaba información sobre las actividades semanales de las personas a través de la cumplimentación del cuestionario de forma individual con una duración de veinte minutos aproximadamente. Las actividades se codifican según una lista armonizada seleccionada de Eurostat, que analiza 4 grandes grupos: el primero abarca el tiempo dedicado al trabajo remunerado, el segundo las horas dedicadas semanalmente al hogar, el tercero el tiempo dedicado a sí mismo y por último el tiempo dedicado a las relaciones sociales.

Para la valoración del trabajo doméstico se han calculado las horas dedicadas por cada sexo a actividades productivas agregadas en determinadas funciones principales (vivienda, alimentación, vestido, cuidados, trayectos productivos no de mercado, voluntariado).

Los hombres de España y Cuba presentan porcentajes de participación más elevados que las mujeres en las actividades de jardinería y cuidado de animales, en la construcción y reparaciones.

A pesar de que en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral, las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas sobre todo en la muestra española.

Para conseguir los objetivos de los próximos años en materia de empleo es necesario reforzar la conciliación entre vida profesional y familiar de manera que permita promocionar aún más el potencial de mano de obra de mujeres y hombres.

El impacto sobre la participación en el mercado de trabajo cuando existen hijos es muy diferente en hombres y mujeres, tanto en España como en Cuba, esto se debe fundamentalmente a un desigual reparto de responsabilidades familiares que sigue perdurando en ambas poblaciones, y también a la ausencia en ocasiones de suficientes infraestructuras como guarderías y escuelas infantiles para el cuidado de niños y niñas o que la existencia de los mismos, sobretodo en España, sean muy caros lo que provoca la falta de conciliación para las familias implicadas.

Se cree que en los próximos años las políticas de flexibilidad laboral en Europa traten de promover unos mercados más abiertos, flexibles y accesibles que den lugar a que las mujeres y hombres puedan acceder de forma igualitaria a los diferentes puestos de trabajo y que logren percibir como en Cuba, un igual salario cuando realicen idénticos trabajos, no como ahora que las mujeres perciben en la gran mayoría de los países europeos por la realización de una misma labor, un jornal hasta veinte o treinta veces menos que los hombres.

Se puede ayudar a conciliar trabajo y vida familiar utilizando el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y la posibilidad de tener horarios flexibles, también facilitando los permisos de maternidad/paternidad, así como la reducción en el número de horas trabajadas, otorgando excedencias si son requeridas por los trabajadoras y trabajadores, haciendo en España una reestructuración de las jornadas de trabajo de manera que sean continuas y ajustando el huso horario que les corresponde.

En España en el año 2013, un 29,5% de mujeres (25-54 años) empleadas con un hijo trabaja a tiempo parcial frente al 6,7% de hombres. En el caso de 3 o más hijos los porcentajes son un 28,7% de mujeres y un 5,7% de hombres. En Cuba el trabajo a tiempo parcial es poco representativo, de forma general la gran mayoría de la población trabaja jornadas completas.

Con vistas a conseguir los objetivos de los próximos años en materia de empleo se hace indispensable reforzar la conciliación entre trabajo-familia y familia-trabajo que permita poner en marcha el capital existente en ambos países de mano de obra de mujeres y hombres para alcanzar mayor desarrollo económico, social y político.

El impacto sobre la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo tanto en España como en Cuba, cuando hay que dedicar tiempo al cuidado de las personas dependientes es el reflejo no sólo de un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios o servicios muy caros en España, para el cuidado de las personas dependientes y la falta en muchas ocasiones de oportunidades para conciliar trabajo y familia.

INTRODUCCIÓN

Han pasado veinte años desde que llegué a España y no he dejado de preguntarme cómo es posible que en un país del primer mundo, sus ciudadanos/as encuentren tan difícil la tarea cotidiana de lograr conciliar la vida familiar y profesional. He pensado que llevar a cabo estas políticas de conciliación entre lo laboral y personal no sólo serán posibles con las buenas intenciones individuales, si no, que necesitamos la implicación de toda la sociedad, del esfuerzo continuo del gobierno, sus políticos, sus empresarios así como también de una legislación acorde a las necesidades y retos que plantean estos nuevos tiempos.

En esta primera década del siglo XXI, la conciliación de la vida laboral y familiar parece haberse convertido en una necesidad que no se ve encaminada a convertirse en virtud, a pesar del gran empeño que en ello ponen instancias tanto públicas como privadas (Torns Martín, T. 2011).

Encontrar un verdadero equilibrio entre la vida familiar y la laboral es una meta a alcanzar por las personas que día a día asisten a sus centros de trabajo y luego regresan al hogar junto a sus familiares. Centrarse y poner en práctica en ambos dominios, las vivencias, experiencias, habilidades positivas que encuentran en uno u otro entorno, es una clave para alcanzar este objetivo.

Varios autores y autoras entre los que se encuentran (Blanch, J.M. y col. 2010), plantean que hasta principios del siglo XXI las investigaciones psicológicas sobre los problemas negativos de la relación trabajo-familia (estrés, burnout, ansiedad, depresión, trastornos mentales menores, disfunciones psicológicas) predominaron con una proporción de 15 a 1

sobre las investigaciones que trataban facetas positivas de esta relación como son la felicidad, satisfacción, bienestar, autorrealización.

En los últimos trece años las investigaciones sobre la interface trabajo-familia se han realizado desde el punto de vista de la psicología positiva, teniendo en cuenta que ambos dominios se pueden reforzar y enriquecer entre sí, distanciándose del antiguo enfoque centrado en las consecuencias negativas y de conflicto se enfatiza la búsqueda de equilibrio y el efecto de facilitación entre el trabajo y la familia (Grzywacz & Marks, 2000).

La literatura revisada muestra nuevas tendencias, los investigadores están cada vez más interesados en los resultados positivos de combinar trabajo y los roles familiares y no solo se estudia la participación de un público diverso en las sociedades occidentales, que comparten características claves de individualismo cultural opuesta al colectivismo, sino que a partir de los años setenta, debido al rápido desarrollo económico de muchos países de Asia, han demostrado que los resultados de las sociedades individualistas no pueden ser aplicables a sociedades colectivistas como la de Cuba.

Los gobernantes de los países con diferentes formas de organización política, social y económica interna y externa, deben contar con la capacidad de facilitar a sus ciudadanos entornos adecuados, que favorezcan el constante equilibrio entre la vida familiar y laboral aplicando políticas flexibles, facilitando la comunicación y la participación al más alto nivel. Cuando conseguimos por nuestros esfuerzos y preparación, encontrar un trabajo acorde con nuestras expectativas y tenemos una familia con la que compartimos nuestra vida, se nos haría mucho más fácil la convivencia en el centro laboral con nuestros compañeros y en el hogar con los familiares, si pusiéramos en práctica las posibles influencias positivas que recibimos en cada una de estas esferas, dejaríamos de hacer responsable a la familia de un mal funcionamiento nuestro en el entorno laboral, y al trabajo de no permitirnos cumplir a nosotros con las responsabilidades familiares.

Los trabajadores de todo el mundo están siendo influenciados por cambios globales en cuestiones de equilibrio trabajo-familia, teniendo en cuenta que España y Cuba poseen diferentes sistemas económicos políticos y sociales, pensamos que serían sitios ideales para llevar a cabo esta investigación y comparar los resultados poniendo a prueba el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), como sugirieron sus autores en anteriores trabajos (Moreno Jiménez, B., y col., 2009).

Los empleados con mayor identidad y compromiso con el trabajo pueden experimentar un mayor enriquecimiento afectivo trabajo-familia debido a su disfrute e inclinación por el

trabajo. Aunque los empleados se encuentren cansados después del trabajo, también habrán obtenido satisfacción si disfrutan realizando sus tareas laborales.

En suma, facilitando aquellos recursos que canalizan el enriquecimiento trabajo-familia, las empresas podrían apalancar aún más el efecto positivo de las prácticas flexibles sobre el compromiso organizativo de los empleados.

Las empresas deben reconocer, no solo la existencia del conflicto trabajo-familia que experimentan sus empleados, el cual puede subyacer oculto en determinadas culturas organizativas, sino también del fenómeno del enriquecimiento familia-trabajo

Desarrollar este estudio comparativo entre relaciones familiares y relaciones laborales de ciudadanos españoles y cubanos abre interesantes caminos para investigaciones futuras ya que la naturaleza de ambas relaciones en términos de composición y sus valores, sugiere la importancia de considerar el apoyo de la familias y el de los centros de trabajo como una variable crucial para el enriquecimiento de las relaciones familiares y laborales.

La investigación se desarrollará tomando una muestra de 800 profesionales, 400 españoles y 400 cubanos, con cinco o más años de graduados en distintas universidades y con varios perfiles profesionales, además de una vinculación laboral actual. En ella se realizará un estudio descriptivo cuanti-cualitativo sobre cómo logran conciliar la vida familiar y laboral en ambos países.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CAPÍTULO I. RESEÑA HISTÓRICA DE ESPAÑA Y CUBA

1.1. Reseña histórica de España

España, también denominado Reino de España es un país soberano, miembro de la Unión Europea, constituido en Estado social y democrático de derecho y cuya forma de gobierno es la monarquía parlamentaria. Su territorio está organizado en diecisiete comunidades autónomas y dos ciudades autónomas, además de cincuenta provincias. Su capital es la villa de Madrid.

Es un país transcontinental que se encuentra situado tanto en Europa Occidental como en el norte de África. En Europa ocupa la mayor parte de la península ibérica, conocida como España peninsular, y el archipiélago de las islas Baleares (en el mar Mediterráneo occidental); en África se hallan las ciudades de Ceuta (en la península Tingitana) y Melilla (en el cabo de Tres Forcas), las islas Canarias (en el océano Atlántico nororiental), las islas Chafarinas (mar Mediterráneo), el peñón de Vélez de la Gomera (mar Mediterráneo), las islas Alhucemas (golfo de las islas Alhucemas), y la isla de Alborán (mar de Alborán). El municipio de Llívia, en los Pirineos, constituye un enclave rodeado totalmente por territorio francés. Completa el conjunto de territorios una serie de islas e islotes frente a las propias costas peninsulares (Instituto Nacional de Estadística. 2015).

Tiene una extensión de 504.645 km², es el cuarto país más extenso del continente, tras Rusia, Ucrania y Francia. Con una altitud media de 650 metros es uno de los países más montañosos de Europa. Su población es de 46 439 864 habitantes (01/01/2015). Las personas de 65 o más años representan el 17,7 % de la población total y la esperanza de vida en los hombres es de 79,5 años y en las mujeres de 85,5 años (datos del 2012). El territorio peninsular comparte fronteras terrestres con Francia y con Andorra al norte, con Portugal al oeste y con el territorio británico de Gibraltar al sur. En sus territorios africanos, comparte fronteras terrestres y marítimas con Marruecos. Comparte con Francia la soberanía sobre la isla de los Faisanes en la desembocadura del río Bidasoa y cinco facerías pirenaicas. De acuerdo con la Constitución española de 1978, el castellano o español es la lengua oficial del Estado y todos los españoles tienen el deber de conocerla y el derecho a usarla. En 2006, era la lengua materna del 89 % de los españoles. Otras lenguas, como Catalán, Gallego, Euskera, Occitano, Asturleonés, Aragonés, Fala, se hablan en diversas regiones españolas.

España ratificó la (Carta Europea de las Lenguas Minoritarias. 2001) el 9 de abril de ese mismo año.

El producto interior bruto coloca a la economía española en la decimotercera posición mundial. España es una potencia turística, es el tercer país más visitado del mundo, con 65 millones de turistas en 2014, y el segundo país del mundo en ingresos económicos provenientes del turismo. Es, además, el octavo país del mundo con mayor presencia de multinacionales. Tiene un índice de desarrollo humano muy alto (0,869), según informe de la (Organización Mundial del Turismo. 2014).

El Instituto Nacional de Estadística estimó en 46.507.760 habitantes la población a 1 de enero de 2014, el conjunto de población estimada, 41.831.739 eran de nacionalidad española, y 4.676.022 extranjeros, lo que representaba un 10,05 %. La densidad de población, de 92,16 hab/km².

1.1.1. Vivienda en España

España tenía un parque de 26.018.179 viviendas a finales del año 2011, según datos del Ministerio de Fomento de España, correspondiendo 17.909.691 a viviendas principales, mientras que el resto, 8.108.488 son viviendas secundarias (Instituto Nacional de Estadística. 2011).

Considerando la cifra global, indica un promedio de 1,55 viviendas por familia española. Según fuente del Banco de España, el 86 % de las viviendas en España son de propiedad y el restante 14 % se disfruta en régimen de alquiler o cesión.

1.1.2. Crisis económica española de 2008-2014

La crisis económica que sacude Europa a partir de 2008 y que deja sus rastros más evidentes en España a partir de 2010 es un momento de ‘coyuntura crítica’ para las políticas de igualdad en España. Lo que empieza como crisis financiera se transforma en crisis de la deuda pública cuando los estados, esforzándose por estabilizar a los mercados, cargan con la deuda del sector financiero rescatando a los bancos fallidos (Rubery, G. 2014), (Walby, S. 2009a), endeudándose cada vez más. La interpretación a nivel europeo de la deuda pública como causa principal de la crisis económica, que transforma en causa lo que es en realidad

un efecto de la crisis financiera y en el caso español también del estallido de la burbuja inmobiliaria, nos permite comprender las razones del tipo de respuestas políticas a la crisis adoptadas por la Unión Europea y el gobierno español, justo con otros estados de la Eurozona (Busch, K., et al, 2013).

La respuesta política a la crisis económica ha sido la llamada ‘austeridad’, que consiste en una serie de medidas que regulan la política económica provocando unos ajustes estructurales gracias a la reducción de los salarios y del gasto público. Estas medidas no son otra cosa que las ‘viejas políticas deflacionistas’ adoptadas en los años ochenta por los gobiernos conservadores de Thatcher y Reagan en respuesta a la crisis de la economía capitalista de los setenta, el énfasis discursivo en la ‘austeridad’ introduce un componente moralizador nuevo que en buena medida responsabiliza y culpabiliza a la ciudadanía de la situación facilitando a los gobiernos la imposición de recortes del gasto público y aumentando el control social de la población (Addabbo, Rodríguez & Gálvez, 2013), (Walby, S. 2009b).

El retroceso en políticas de igualdad debido a las políticas de “austeridad” y a la priorización de objetivos económicos frente a los sociales es patente a nivel europeo. Junto con la crisis económica de 1981 que llevó a la reconversión industrial y al desmantelamiento de gran parte de la industria pesada en España, pasando el sector servicios a ser una de las partes más importante de la economía, la crisis económica mundial comenzada en 2008 tuvo consecuencias especialmente graves en España. Uno de los motivos es que entre 1998 y 2008, la economía del país había experimentado una burbuja inmobiliaria muy importante, por lo que una gran parte del empleo dependía del sector de la construcción y sectores relacionados. Inicialmente se produjo un gran desempleo, un estancamiento posterior y una nueva caída a partir del último trimestre de 2012, como consecuencia de ese proceso, se alcanzaron tasas históricas de desempleo.

La difícil situación de la economía llevó a una caída de los ingresos fiscales y a un aumento de ciertos gastos financieros, lo que llevó, primero al gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y después al de Mariano Rajoy, a aplicar los recortes presupuestarios más drásticos desde la instauración de la democracia en el país, en 1978. Esto fue acompañado de una

crisis social, institucional, territorial y política, gran conflictividad social, y por consiguiente un aumento de la pobreza y la desigualdad en el país.

1.2. Reseña histórica de Cuba

La República de Cuba es un país insular del Caribe, asentado en un archipiélago del mar de las Antillas. Su forma de gobierno es la de República Socialista. El territorio está organizado en quince provincias y un municipio especial con La Habana como capital y ciudad más poblada. La Isla de Cuba es la más grande de las Antillas Mayores y tiene origen orogénico. Completan el archipiélago la Isla de la Juventud y una multitud de cayos o pequeñas islas que las rodean: Cayo Coco, Cayo Guillermo, Cayo Largo del Sur y Cayo Jutía, entre otros. Colinda, al norte, con el estado de la Florida y con las Bahamas, al oeste con México y al sur con las Islas Caimán y Jamaica. Al sudeste de Cuba, se encuentra otra isla, La Española (Constitución de la República de Cuba. 1992).

Ocupa el puesto 44º en el Índice de desarrollo humano elaborado por la Organización de las Naciones Unidas, y el 2º entre los latinoamericanos, solo por detrás de Chile, por encima de Argentina y Uruguay.

De acuerdo con los datos que Cuba proporciona a la ONU, es el único país del mundo que cumple los dos criterios que, para la organización WWF, significan la existencia del desarrollo sostenible: desarrollo humano alto [IDH 0,8] y huella ecológica sostenible [huella < 1,8 ha/p]. (WWF. 2006).

La República de Cuba con una superficie de 109.880 km² y una población de 11.258.597 personas, es el último de los estados socialistas, en el hemisferio occidental, que tuvieron su esplendor durante el siglo XX. Por ello, y por su vehemente historia, este archipiélago desencadena gran entusiasmo, muchos debates y sólidas posturas ideológicas a favor y en contra. El pueblo cubano ha pasado muchas dificultades y las continúa pasando hoy en día, es un ejemplo de resistencia ante las adversidades. Ubicado en un área geográfica, rodeado de muchos países dependientes y llenos de miserias, la Isla conserva una gran integridad en su enfrentamiento contra la primera potencia mundial, conservando muchas garantías sociales inexistentes en ninguno de los países del Mar Caribe.

Según datos del último censo llevado a cabo por la Oficina Nacional de Estadísticas (O.N.E.) -organismo estatal encargado de llevar los datos demográficos cubanos- la

población residente en la isla en el año 2012 fue de 11.167.325 habitantes, unas 10,418 personas menos si tomamos como referencia el censo realizado en el año 2002. El porcentaje de mujeres es relativamente superior al de los hombres, 50,01% y 49,99% respectivamente. Es el país más poblado del Caribe insular, su densidad de población es de 102,3 hab/km². La edad promedio de los cubanos es de 35,1 años, y el 16,3% de la población sobrepasa los 60 años de edad. La esperanza de vida promedio es de 78 años, una de las más elevadas de América Latina (Cuba, A.D. 2012).

La constitución de la República de Cuba se realizó a partir de la Ley Fundamental de la República de Cuba, adoptada por referéndum popular en 1976 por más del 97% de la población. Declara que Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como República unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana.

1.2.1. Sistema social y político cubano

Lo conforman un conjunto de entidades, organismos e instituciones: Partido Comunista Cubano (PCC), Estado, Unión de Jóvenes comunistas (UJC), organizaciones de masas y colectivos laborales, las relaciones que se establecen en el interior de esta estructura y entre ésta y la sociedad cubana en su conjunto, las normas o regulaciones políticas y jurídicas como son la Constitución, las leyes de la República de Cuba y los estatutos y reglamentos del partido y demás organizaciones, así como la cultura e ideología política revolucionaria, todas están orientadas a la defensa de las conquistas del socialismo. El sistema cubano es un sistema político cambiante, un modelo de transición al socialismo y sus cambios no marchan en un sentido regresivo, muestran un alto nivel de gobernabilidad y se legitima permanentemente a través de un apoyo mayoritario del pueblo, expresado mediante una amplia participación popular y procesos electorales genuinos.

En Cuba, el sistema democrático se sustenta en el principio del “gobierno del pueblo, por el pueblo y para el pueblo”. El pueblo cubano a través de sus instituciones políticas y civiles y en el marco de sus disposiciones legales, participa en el ejercicio y control activo del gobierno, es un estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la

libertad política, la justicia social, el bienestar individual, colectivo y la solidaridad humana. Tiene sus antecedentes en la primera Asamblea Legislativa que se celebró en Cuba, el 10 de abril de 1869, que tuvo como virtud no sólo aprobar la primera Constitución de la República en Armas, sino el haber legado a los cubanos la profunda vocación constitucionalista, parlamentaria y democrática que hoy se ejerce.

1.2.2. Definiciones constitucionales del estado cubano

Artículo 1: Cuba es un estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana.

Artículo 3: En la República de Cuba la soberanía reside en el pueblo, del cual dimana todo el poder del estado. Ese poder es ejercido directamente o por medio de las Asambleas del Poder Popular y demás órganos del estado que de ellas se derivan, en la forma y según las normas fijadas por la constitución y las leyes.

Artículo 69: La Asamblea Nacional del Poder Popular es el órgano supremo del poder del estado. Representa y expresa la voluntad soberana de todo el pueblo.

Artículo 89: El Consejo de Estado es el órgano de la Asamblea Nacional del Poder Popular que la representa entre uno y otro período de sesiones, ejecuta los acuerdos de ésta y cumple las demás funciones que la constitución le atribuye.

Artículo 95: El Consejo de Ministros es el máximo órgano ejecutivo y administrativo y constituye el gobierno de la república.

Artículo 101: El Consejo de Defensa Nacional se constituye y prepara desde tiempo de paz para dirigir el país en las condiciones de estado de guerra, durante la guerra, la movilización general o el estado de emergencia. La ley regula su organización y funciones.

Pasados cincuenta y seis años del triunfo de la revolución cubana, Cuba sigue siendo un país de partido único, política única, prensa única, pensando en su pueblo, en cómo conseguir mejoras en la educación y en la sanidad pública, pilares indiscutibles de todo su proceso

social y por supuesto en su economía, fuertemente dañada después de la caída del Bloque Socialista.

Las últimas medidas apuntan a que su presidente Raúl Castro Ruz, el Partido Comunista de Cuba y su equipo de gobierno, han apostado por una reforma parecida al modelo chino: una apertura económica de signo capitalista, combinada con un enfoque político que preserve el control del Partido Comunista. Esa estrategia explica que se autorice la creación de pequeñas empresas o la compraventa de determinados bienes, mientras se reprime todo atisbo de asociación política o de ejercicio independiente del periodismo.

Cuba es el último país occidental donde se mantiene el sistema económico conocido como socialismo real. Es este un sistema que difícilmente podemos contemplar como un paso al comunismo. Antes bien como un sistema por sí mismo, diferente del capitalismo social o liberal reinante, basado en una planificación casi total de la economía y un control estatal de los medios de producción, lo que durante el siglo XX se ha venido a llamar “socialismo de estado” (Carp, L. 2014).

1.2.3. Crisis Económica en Cuba

En la década de 1990 en Cuba comenzó la mayor crisis económica de la historia de este país, provocada fundamentalmente por el derrumbe del campo socialista y el despiadado bloqueo económico, que por décadas aplica a la población cubana la mayor potencia mundial, Estados Unidos de Norteamérica.

La urgencia por vencer la crisis no proponía una renuncia del proyecto socialista, del modelo económico o de las conquistas que tantísimos esfuerzos costaron lograr. A raíz de esta situación se dictaron medidas para intentar retocar algunos aspectos económicos sin cambiar del todo el proyecto del estado, alguna de estas fueron: la ligera apertura a la inversión en el país de algunas empresas extranjeras previo análisis y afinidad al sistema político de la Isla, también se puso en práctica la legalización de la tenencia de dólares y otras monedas convertibles, apareciendo con esto una doble circulación de dinero, a través del Decreto-Ley número 141 se puso en práctica el trabajo por cuenta propia, esto apareció en septiembre de 1993, se podían ejercer 55 actividades, posteriormente, en el año 1995, se autorizaron otras adicionales alcanzando el número de 117, para convertirse en 157 en el 2002.

Lo que se pretendía con todas estas iniciativas era reanimar la institución, permitiendo la aparición de innovadoras actividades que podían ser realizadas por trabajadoras y trabajadores previo registro formal. Se comenzó a ver un mayor espacio de la actividad privada o no estatal y se comprobó que estas actividades no sólo se convirtieron en una fuente emergente de empleo, sino que complementaron la oferta de bienes y servicios que el estado tenía, facilitando a su vez una nueva vía de ingresos para la familia cubana en este momento histórico.

Desde la desaparición de la URSS, la isla se encuentra en una situación de crisis permanente conocida en sus inicios como “periodo especial” del que intenta salir llevando a cabo transformaciones económicas impensables hasta este momento, ya que por ejemplo, la entrada de petróleo de la Unión Soviética ha sido sustituida por la de Venezuela, en la primera se intercambiaba el petróleo por azúcar, café, cacao, níquel, en esta segunda recibimos petróleo a cambio de prestaciones realizadas por personal médico y educativo. Otra fuente de divisas para el país lo constituye el turismo de sol y playa y de salud.

La convivencia de varias monedas (dólares, euros, cuc y pesos cubanos) crea una dualidad en la economía, un mercado pobre en pesos cubanos, de tiendas vacías que solo venden los productos de la cartilla de racionamiento, comprados con los bajos sueldos coexistiendo con uno más fuerte cimentado en los dólares, euros, cuc de los turistas, que pueden comprar en tiendas de artículos de importación, y utilizar transportes y restaurantes más espléndidos. Este mercado de divisas fuerte, suele ser cada vez más usado por una pequeña parte de los isleños que pueden acceder a ello por sus trabajos mejor remunerados o por las remesas que reciben de sus familiares que viven en el extranjero.

Entre los años 2008-2010 fue imperioso llevar a cabo un perfeccionamiento del nuevo modelo económico cubano, reordenar la economía tanto por factores internos como externos, ya que la crisis aparecía como una realidad compartida por la mayor parte de los países del mundo incluida Cuba, que vio deteriorarse aún más el intercambio comercial con su entorno. Pese al bloqueo de USA el estado cubano mantiene su estructura económica y su independencia, así como muchas ventajas sociales como educación y sanidad gratuitas, y las actividades deportivas, culturales, y de ocio a precios asequibles para la población.

1.2.4. Poderes del Estado cubano

El parlamento unicameral cubano, la Asamblea Nacional del Poder Popular, es el órgano supremo del poder del Estado. Tiene la potestad constituyente y legislativa, así como la atribución de elegir a los miembros de los órganos ejecutivos, judiciales y complementarios de instancia superior. Está integrada en la actualidad por 609 diputados, propuestos por una Comisión Nacional de Candidaturas de entre los delegados municipales (50%) y otras personas con reconocido prestigio político, económico, social o cultural (50%). Esta candidatura es ratificada o rechazada por el pueblo en las elecciones generales que tienen lugar cada cinco años, considerándose ratificado cada candidato que cuente con el 50% de los votos válidos. Los diputados representan directamente a los ciudadanos de los municipios por los que han sido postulados. Éstos no están agrupados por partidos políticos, al ser Cuba un sistema unipartidista, aunque su amplia mayoría milita en el Partido Comunista de Cuba. El parlamento cubano tiene una escasa actividad plenaria, apenas seis días por cada año. El resto del tiempo trabaja en comisiones permanentes o temporales.

El Consejo de Estado (elegido por el parlamento) es el órgano superior que representa al parlamento entre cada uno de sus periodos plenarios de sesiones. Tiene la condición de jefatura colegiada del Estado y está compuesto por su Presidente (Jefe de Estado y de Gobierno), un Primer Vicepresidente (que lo es también del Gobierno), cinco vicepresidentes, un Secretario y veintitrés miembros. Este órgano tiene potestad legislativa plena, a través de decretos-leyes que deben ser ratificados por el parlamento.

El gobierno cubano, colegiado en el Consejo de Ministros es quien ostenta las funciones ejecutivas. Sus miembros son elegidos por el parlamento o por el Consejo de Estado, por tiempo indefinido e individualmente (aunque en determinadas fechas se han efectuado renovaciones mayoritarias, la última el 2 de marzo de 2009). Está integrado por el Presidente y el Primer Vicepresidente del Consejo de Estado, por un número indeterminado de vicepresidentes (actualmente 6), que pueden ser o no ministros, su Secretario, el resto de los ministros y los presidentes de otras entidades con rango de ministerio. El gobierno cubano sesiona en pleno o selectivamente con carácter semanal.

Los otros órganos superiores son el Tribunal Supremo Popular, que encabeza el cuerpo judicial único de la nación, la Fiscalía General de la República, como garante de la legalidad

de los ciudadanos e instituciones, y el Gobierno General de la República, que ejerce de máximo órgano auditor de la economía y las finanzas del Estado.

1.2.5. Sistema electoral en Cuba

En octubre de 1992, el Parlamento cubano aprobó por unanimidad una nueva Ley Electoral que, por primera vez, estableció el voto directo y secreto en las elecciones provinciales y nacionales. La decisión de modificar la Constitución aprobada en referéndum en 1976 para elegir por el voto directo, universal, secreto y voluntario de la población a los miembros del Parlamento y las Asambleas Provinciales del Poder Popular fue sugerida en el IV Congreso del Partido Comunista celebrado en octubre de 1991; en medio de la difícil coyuntura económica que vivía la isla tras la desarticulación de la Unión Soviética y el campo socialista europeo.

El proceso electoral está regulado en la Ley electoral cubana de 1992. Los candidatos a Delegados a las Asambleas Municipales del Poder Popular no son elegidos por partidos sino mediante asambleas de cada barrio o circunscripción electoral, donde cualquier ciudadano puede proponer a sus candidatos (bajo el sistema de una democracia sin partidos). En la asamblea se explican las cualidades de las personas propuestas, y en una votación a mano alzada de los vecinos se decide por mayoría las candidaturas finales (Cuba Información. 2007). Para aquellos ciudadanos elegidos en la campaña electoral, basta la publicación de una breve biografía y su foto. En las elecciones pueden votar todos los ciudadanos mayores de 16 años. El recuento de los votos es público, por lo que puede ser observado por cualquier ciudadano, ya sea cubano o extranjero (Diario Granma. 2014).

Tras la elección a mano alzada de los delegados de base estos deben, desde la reforma de 1992, ser aprobados por el voto secreto de los electores, para formar las Asambleas Municipales. Este requisito también se aplica a las Asambleas Provinciales y a la Asamblea Nacional, pero para estas cámaras las precandidaturas son presentadas por las Comisiones de Candidaturas, integradas por organizaciones de masas, tales como los Comités para la Defensa de la Revolución y la Central de Trabajadores de Cuba. Las candidaturas que presentan estas comisiones deben contener un 50% de delegados de base, mientras que el resto son personalidades de la ciencia, la cultura, trabajadores destacados, atletas de alto

rendimiento, estudiantes destacados, dirigentes de sectores clave de la economía nacional y los servicios, entre otros, citados en los artículos 85 y 86 de la (Ley Electoral cubana. 1992). En las boletas para elegir los Diputados a la Asamblea Nacional hay una casilla especial que permite votar por todos los candidatos de una vez, y son elegidos todos aquellos candidatos con más de la mitad de los votos. Esta última manera de votar es promovida por el gobierno cubano, quien dice que ella constituye una muestra de unidad frente al gobierno de Estados Unidos. Además esa posibilidad es una muestra de que las decisiones deben ser colegiadas entre personas de diferentes procedencias sociales y pensamientos (Diario Granma. 2014).

En febrero de 1993 se celebraron las primeras elecciones de este tipo. A estas estaban convocados siete millones y medio de cubanos, de los cuales votó un 97%. Los grupos opositores internos llamaron a votar en blanco o nulo como fórmula de rechazo al gobierno de Castro, esperando obtener más de un 30% de voto nulo o blanco, pero obteniendo solo un 10%. La presencia policial en las urnas fue discreta, únicamente se contó con la vigilancia de escolares. Fidel Castro era uno de los 582 candidatos a diputados que, en candidaturas cerradas, se sometió al voto directo y secreto de los ciudadanos, junto con 1190 delegados a las 14 Asambleas Provinciales. El Comandante votó en la provincia oriental de Santiago de Cuba, por uno de cuyos distritos era candidato a diputado. En los años posteriores, fueron niños de la Unión de Pioneros los que custodiaban las urnas (Sistema electoral cubano. 2007).

En las elecciones legislativas de 2008, Fidel y Raúl Castro fueron electos diputados para la Asamblea Nacional por más del 98% de los votos, según informa la comisión electoral nacional (CEN. 2008).

1.2.6. Problemas de la Economía cubana

La economía cubana se enfrenta a problemas muy graves que la obligan a la dolarización y a la introducción progresiva de características del mercado capitalista en su economía, debido a la imposibilidad de una economía socialista en un solo territorio, en un área geográfica tan extensa, más cuando Cuba cuenta con tan escasos recursos.

El bloqueo en este caso se suma a la debilidad en el mercado, propio de los países productores de materias primas. También se enfrenta a una gran desmotivación de la

población. Las empresas estatales resultan poco rentables dado que los trabajadores no están incentivados para hacerlas funcionar. La producción es más baja de lo que podría ser y esto se extiende a una de las principales bazas de Cuba, el turismo. La razón son los bajos salarios y la escasa utilidad del dólar, que empujan a la población al mercado negro, para cubrir sus necesidades.

1.2.7. La propiedad de los medios de producción e individuales

La propiedad de los medios de producción es casi en su totalidad estatal. La práctica totalidad de la industria transformadora, concentrada en los grandes núcleos de población de occidente, es propiedad del estado.

En las industrias más productivas, como es el caso de algunas industrias extractivas, los trabajadores son estimulados según la cantidad de producción y adquieren favores en el racionamiento de los alimentos. Sin embargo en la mayoría de la industria el salario del trabajador no guarda ninguna relación con la calidad o intensidad del trabajo, esto hace que la producción de muchas industrias este muy por debajo de su potencial. Este es el caso de las “canteras” (donde se extraen materiales para la construcción), que podían ser mejor explotadas ya que afectan a la sociedad y su conjunto dada la escasez de materiales para construir y reparar las casas, establecimientos y la perentoria necesidad de rehabilitar locales y viviendas.

En la agricultura las grandes explotaciones son de propiedad estatal y los trabajadores reciben un salario, son los jornaleros los que, dentro de la agricultura, tienen peores condiciones laborales. En los cultivos más rentables se intenta gratificar a los trabajadores con una proporción de los beneficios de la producción, pero esto evidentemente no es posible en la mayoría de los cultivos.

Existen cooperativas de pequeños propietarios y pequeñas explotaciones aisladas que deben vender la mayor parte de su producción al estado, pudiendo vender libremente otra parte de su producción a través de trámites burocráticos, la dificultad de estos trámites empuja a muchos productores al mercado negro, por la posibilidad de extraer mayor beneficio. Existe una buena cantidad de pequeños agricultores, con reducidas explotaciones que suelen vivir, vendiendo parte de la producción al estado.

Tradicionalmente Cuba depende del monocultivo del azúcar, apoyado por el café, cacao, tabaco... sin embargo los bajos precios del mercado hacen imposible continuar por más tiempo con este tipo de producción. Cuba ha empezado a perder dinero con la exportación de azúcar. En aras de rentabilizar el cultivo de la caña, se han desarrollado procesos de diversificación de sus usos comerciales tales como la producción de biomasa y biocombustible.

La poca rentabilidad de las grandes parcelas dirigidas al cultivo de la caña de azúcar, ha obligado al estado a introducir la idea de sustituir la economía agrícola dependiente de la exportación de azúcar, hacia una agricultura de productos agrícolas para el autoabastecimiento, dirigida a cubrir las necesidades alimenticias de la población.

A partir de los noventa se empezaron a poner en cultivo grandes solares dentro de las ciudades, para cubrir las necesidades de algunos alimentos básicos, como los vegetales y algunas verduras. Este tipo de huertos urbanos destinados a abastecer los mercados de las ciudades, están presentes fundamentalmente en La Habana y en Santiago de Cuba.

En la Isla no existe la propiedad privada, sino la propiedad estatal. El estado planifica y gestiona todo el sistema productivo para luego distribuir los beneficios en el país y mantener el sistema social. El estado cubre todas las ramas de la producción, prestando a cambio sanidad y educación gratuita y comerciando con otros países, para conseguir los productos escasos en la isla. Por lo tanto la mayor parte de los medios de producción, las casas y el suelo son propiedad del estado. Las únicas excepciones son las empresas mixtas relacionadas con el turismo, las pequeñas propiedades agrícolas y los pequeños comercios privados que empiezan a aparecer a partir de la década de los noventa.

En Cuba la lógica del sistema financiero del país siempre ha estado ubicada en la gran empresa estatal. El nuevo contexto requiere una recapitación hacia esa nueva lógica del trabajo por cuenta propia, tal como existía antes de iniciarse el proyecto revolucionario. De todas formas, se han estado ya viabilizando créditos por parte de la banca cubana a este sector de trabajo no estatal en los Bancos Populares de Ahorro como parte de la política de la Banca Nacional de Cuba.

1.2.8. La vivienda en la sociedad cubana

La vivienda es en su totalidad propiedad del estado y se distribuye de forma más o menos equitativa entre la población. Ya se puede comprar, alquilar o vender casas, Hasta el año 2012 era el estado el único que las asignaba por lo que en teoría todo ciudadano tiene acceso a una vivienda digna. Es cierto que no existen los anillos de chabolas en torno a las grandes urbes tan frecuentes en las metrópolis Latinoamericanas, sin embargo hay muchos casos en los que podemos calificar algunas viviendas de muy precarias.

Cuando se aprobó la ampliación y flexibilización del trabajo por cuenta propia, en septiembre-octubre del año 2010, ejercían esta modalidad unas 157 mil personas. En agosto del año 2011 ya eran 333 mil. Entre las actividades más representativas se encuentre el arrendamiento de viviendas, que tiene más de 20 años de antigüedad en Cuba y que se consolidó con la formulación del Decreto No.171 en 1997. Por otro lado, a partir de los Lineamientos y de la publicación en el año 2010 de las nuevas regulaciones para el Trabajo por Cuenta Propia, se eliminó el exceso de controles para arrendar una vivienda. De los 17 documentos que se exigían antes, en estos momentos solo quedan tres que son: la propiedad de la casa, el sello y un escrito de solicitud.

Las casas son rehabilitadas en su mayoría por sus moradores a excepción de políticas concretas como la regeneración del casco viejo de la Habana. La necesidad de vivienda se cubre mediante obras estatales de polígonos, tanto en las ciudades como en los pueblos, otras vías son la autoconstrucción subvencionada por el estado. Sin embargo la escasez de material en el mercado oficial y su carestía en el mercado negro, hacen difícil las reparaciones y mejoras de las viviendas en general, por lo que podemos encontrar en las ciudades y pueblos, un gran número de viviendas deterioradas.

Los problemas de infravivienda se dan tanto en la parte oriental de la isla como en el occidente, sin embargo la escasa presencia del chabolismo, se asocia con la emigración ilegal de la zona oriental a la occidental, fruto de los desequilibrios económicos regionales.

La rígida planificación de la vivienda y el intento de fijar la población en sus residencias, crea como consecuencia un mercado negro de compra-venta de viviendas de reducidas

dimensiones. La principal función de este mercado es facilitar los desplazamientos hacia las concentraciones de la población en Santiago de Cuba o en la Ciudad de la Habana.

Junto a viviendas a veces en regular estado y otras bastante degradadas, podemos encontrar una minoría de casas, con todo tipo de comodidades propias de países occidentales. Estas pertenecen generalmente a personalidades de la cultura, el deporte, individuos que cuentan con remesas de familiares en el extranjero o a quienes trabajan o viven parte del año en otro país.

1.2.9. Organizaciones dentro del Sistema político cubano

La participación política en Cuba es escasa, pero en contra de lo que se pudiera creer, no menos que en cualquier democracia capitalista Americana.

El órgano político básico son las “circunscripciones”, asambleas barriales organizadas en mayor o menor medida por los Comité de Defensa de la Revolución (CDR) y la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) organizaciones de masas a nivel de barrios. En estas asambleas tienen el derecho y la obligación de participar todos los ciudadanos censados a partir de los 16 años. Sin embargo estas asambleas distan mucho de ejercer la democracia directa, sino que cumplen una función de elección de delegados. El sistema cubano podría definirse como una *democracia representativa sin partidos políticos*.

En las asambleas o circunscripciones se eligen representantes locales, provinciales y nacionales. El máximo órgano de decisión es “La Asamblea Nacional del Poder Popular”, y sus representantes electos eligen a su vez al presidente Raúl Castro Ruz.

Dado el grado de planificación en la sociedad cubana, las decisiones están necesariamente centralizadas en la Asamblea Nacional. Las asambleas de base se limitan así a un papel de plataforma para reclamar servicios o infraestructuras para el barrio, que suelen conseguirse a través de dichas propuestas.

Mediante la recogida de 10,000 firmas se puede forzar un referéndum que cuestione cualquier política del estado, y de hecho se ha utilizado recientemente con poco éxito.

Los Comité de Defensa de la Revolución (CDR) están muy vinculados a las asambleas barriales y cuenta con unas funciones semi-policiales como el de vigilar la asistencia escolar diaria de los niños de la circunscripción o velar por el incumplimiento de ciertas leyes de la vivienda, como la emigración ilegal o el alquiler no permitido de los hogares.

El Partido Comunista Cubano (PCC) por su parte se encarga principalmente de crear cuadros políticos y de mantener la línea ideológica mediante la prensa escrita, las emisoras de radio y los canales de televisión. Sin embargo no se puede calificar como un órgano gubernamental, ya que no interviene directamente en la toma de decisiones y su influencia depende de la pertenencia o no al PCC de los representantes electos.

Aunque la tasa de criminalidad en la sociedad cubana es baja, como en cualquier país socialista, las penas de cárcel suelen ser muy elevadas y cumplidas hasta el último día. La represión policial aumentó contra la criminalidad a partir de la entrada de los turistas en el territorio nacional y el consecuente incremento de prostitutas y ladrones.

Podría decirse que la mayor parte de la represión policial va ligada a cuidar la seguridad del turista y de la población en general, así como a limpiar al país de los “vagos” en las zonas turísticas. Sin embargo han disminuido mucho las detenciones a los que hablan de política o critican abiertamente al régimen. Hasta este punto se disfruta de cierta libertad de expresión y se han eliminado algunos tabúes, como la homosexualidad.

Las facetas más artísticas de los medios de comunicación gozan de una mayor independencia y por ello pueden ser utilizadas para introducir pensamientos críticos como es el ejemplo de algunos directores de cine como Gutiérrez Alea.

Los jóvenes muestran un esperanzador pensamiento crítico, sin dejarse manipular por los cubanos que viven en Miami. Esto es evidente incluso entre los miembros de la Unión de Jóvenes Comunistas (UJC). La rigidez del sistema muchas veces frena las ideas y acciones críticas constructivas especialmente de algunos universitarios, que van encontrando resquicios para manifestarse y actuar sobre los cambios sociales o económicos pero siempre desde dentro del sistema.

Las ideas socialistas van perdiendo alguna fuerza, pero el sentimiento nacionalista y de independencia frente al capital extranjero, sigue siendo muy fuerte, por lo que se acepta la idea de una economía subvencionada como algo necesario y positivo.

Los cubanos contemplan su situación como un abanico de posibilidades, con múltiples puntos de vista, sin embargo la mayoría de ellos parece coincidir en que un viraje radical hacia el capitalismo, los llevaría a caer en las graves situaciones económicas, sociales y políticas de otras islas y países del Caribe que no desean para ellos ni para sus familiares.

1.2.10. Justicia Social en Cuba

Los dos principales pilares del sistema social cubano son, la educación y la sanidad gratuitas.

Todos los cubanos tienen derecho a una educación universitaria por la que incluso reciben un estipendio, alojamiento, alimentación, libros y material escolar básico, gratuitos, lo que justifica el elevado grado de formación de la población cubana. A cambio, durante dos años el Estado dispone de estos profesionales pagándoles un salario mínimo, una vez cumplidos, tienen la opción de cambiar de centro laboral y aumentar su sueldo. De esta forma por ejemplo dispone de médicos y maestros para alcanzar a las áreas rurales más lejanas.

Un aspecto negativo de este tipo de educación y su gratuidad son las dificultades que encuentran los técnicos y profesionales de alta calificación para salir del país. Esto se justifica porque el dinero invertido en su formación por parte del estado, no debe perderse por la fuga de cerebros, tan común en países de ese entorno. Indudablemente esta situación crea un gran malestar entre los profesionales y técnicos superiores.

El acceso a la vivienda es gratuito. Los transportes públicos están subvencionados, pero tienden a ser ineficaces, por cantidad y calidad de servicio. El transporte para asistir a muchos centros de trabajo es también gratuito.

El reparto de bienes y las ventajas sociales son equitativamente distribuidos sin tener en cuenta la etnia, religión o género al que pertenezcan las personas.

La electricidad llega a la mayoría de núcleos y casas distantes, incluso en las zonas más aisladas, si no por medios convencionales, mediante el uso de paneles solares. Además estos pequeños agricultores tienen asegurada la venta de la mayor parte de su producción al estado, aunque sin duda podrían obtener mayores beneficios vendiendo en el mercado negro.

Puede decirse que las áreas rurales reúnen unas mejores condiciones de vida que las grandes ciudades a pesar de no tener la misma cantidad de equipamiento e infraestructura, la gente parece más sana, física y mentalmente. Además el Estado asegura asistencia sanitaria y educación a las áreas rurales, y ofrece la opción de cursar estudios universitarios a los jóvenes que allí viven a través de becas.

Otra característica del estado del bienestar cubano, es que no existe el desempleo. Se puede lograr a través de la política de subvención de la producción, por ejemplo en una empresa donde se necesitan cinco trabajadores, en una economía liberal se emplean tres para sacar el máximo de rendimiento, en Cuba se contratan siete para asegurar el pleno empleo. Los profesionales formados tienen además un puesto casi asegurado en la especialidad que han cursado ya que la educación está planificada según las necesidades que tendrá el país de esos técnicos.

Algo típico de la economía subvencionada es el asegurar al máximo posible los productos de primera necesidad, pan, aceite, carne, huevo, leche, arroz, azúcar, estableciendo precios asequibles (en pesos cubanos) para esta serie de productos básicos cuyo consumo asegura el estado. Para ello continúa vigente y desde el triunfo de la revolución la cartilla de racionamiento.

Aunque todas estas medidas son claramente positivas, no se pueden calificar de totalmente socialistas pero sí como políticas sociales de inspiración marxistas-leninistas. Se nota cada vez más que son algo difíciles de sostener para un Estado con una economía poco competitiva y obligado a acudir al mercado capitalista para cubrir sus necesidades. Los bajos salarios, provocan una desincentivación del trabajador y un descenso de la producción, así como un crecimiento constante de un sector informal compuesto por vendedores ilegales, regidos por la ley de la oferta y la demanda para cubrir gran parte del consumo, en clara compensación a los productos subvencionados

1.2.11. El Turismo como fuente principal de ingresos en Cuba

Es tan potente el turismo en la Isla, que las empresas españolas o canadienses no dudan en obviar el bloqueo y pagar las sanciones que impone EEUU. Para hacerse con un espacio en la República de Cuba. Estas empresas que arriesgan tanto en su aspecto económico, cuentan con condiciones muy beneficiosas en dicho territorio, además se ven compensadas con los bajos salarios que pagan a los trabajadores, combinados con unos excelentes precios de tipo europeos a los miles de turistas que visitan Cuba cada año.

Como la mayoría de los productos en dólares, euros o cuc, son importados y no necesariamente básicos, el gobierno encuentra aquí una excelente fuente de beneficios, poniendo precios muy elevados que deben pagarse por la falta de competencia. En la confección de la mayoría de los productos solo se importan las materias primas. Ejemplos: salsa de tomate, pastas que se procesan y empaquetan en la Isla, dejando la mayor parte del valor añadido del producto en manos del Estado o del pueblo.

Además de las desigualdades económicas el turismo tiene otros impactos negativos sobre los cubanos, ya que el Estado, preocupado en proteger a los turistas con dólares, no duda en discriminar a su propia población limitando su acceso a los hoteles, recintos turísticos, transportes; también es notable el opresivo control sobre los cubanos que se relacionan con extranjeros a través de identificaciones e interrogatorios indiscriminados.

La economía cubana tocó fondo en el periodo 1993-1995 y desde entonces intenta, contra todo pronóstico, resurgir. Las perspectivas son halagüeñas y serán mejores cuando desaparezca el injusto bloqueo impuesto al pueblo cubano por los Estados Unidos.

La actual economía cubana no puede definirse como “socialista” en el sentido estricto desde el punto de vista marxista de la palabra, pero si conserva muchísimas políticas de corte social, poco frecuentes en el mundo sub-desarrollado, que deberían permanecer para bien de su pueblo, además debe continuar con su independencia política labrada a través de siglos de lucha contra el imperio norteamericano. No obstante la mejor forma de soportar los cambios venideros, es que sus gentes continúen sintiéndose partícipe del sistema con un grado mayor que lo que ostentan hoy en día.

Esto solo podrá conseguirlo aumentando y mejorando los cauces de participación política y promoviendo la autocrítica al sistema, prácticamente inexistente. Las desigualdades regionales adolecen de la excesiva planificación y rigidez del estado que también causa inconveniencias a la población. La desmotivación del sistema productivo natural de las economías de Estado probablemente mejoraría con la entrada del capitalismo salvaje, en perjuicio de los trabajadores. Podría, sin embargo, buscarse con un poco de autocrítica, otras vías como el fomento del cooperativismo y el trabajo autónomo, haciendo al obrero más identificado con la producción.

La economía cubana está levantando el vuelo, y seguramente seguirá mejorando con el tiempo, cuenta para ello con el potencial del turismo y con una alta formación de su población. Las políticas de reforma del antiguo sistema soviético ya están en marcha. Si toman el camino de la independencia política y económica o si se convierte en otro satélite de los EEUU, es lo que se están jugando ahora los cubanos y las cubanas.

CAPÍTULO II CONCILIACIÓN

2.1. Definiciones y proceso evolutivo de la Conciliación trabajo-familia y familia-trabajo

Los orígenes del concepto conciliación se encuentran en la palabra latina “conciliatio” que hace referencia a la mediación, sin imposición, entre dos ámbitos contrarios (Ríos Saura, C. 2013).

Según el Diccionario de (Moliner, M. 2007) Conciliar (del lat. conciliare) es poner de acuerdo o en paz a los que estaban en desacuerdo o en lucha mientras que Reconciliar es poner de acuerdo o hacer compatibles cosas no materiales; como dos actitudes o dos ideas. Así mismo, Armonizar es estar o poder estar dos o más cosas juntas sin estorbarse.

Conciliar se define también como la posibilidad de compatibilizar dos tareas satisfactoriamente: que cualquier persona – hombre o mujer – pueda ser concurrentes sus intereses o su desarrollo en los dos espacios: laboral y familia. En otras palabras que éstos dos espacios no entren en conflicto y por lo tanto, que ninguno de los dos perjudique el desarrollo del otro (Martín Llaguno, M. & Guirao Mirón, C. 2013).

(Aragón Sánchez, P. 2011) define la conciliación como “un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares”.

El (Proyecto Melkart. 2007) entiende la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como “una estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, familiar y personal”. (Feldstead, A. et al. 2002), por otro lado expone que el término conciliar significa “habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones”.

Podemos definir también la conciliación laboral y familiar, como la capacidad para evitar el conflicto entre el trabajo y la familia, que se da cuando las presiones del entorno hacen que ambos ámbitos no sean compatibles en algún aspecto (Greenhaus, JH. y Beutell, NJ. 1985). Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Por todo ello, conciliar supone además, establecer un complejo entramado entre políticas de contenido múltiple (demografía, entorno familiar, disposición urbanística, transporte y comunicaciones, acceso a la vivienda, marco legislativo, mercado laboral) y una pluralidad de sujetos activos tales como: agentes públicos, de mercado y sociales.

La conciliación de la vida familiar y profesional no siempre es fácil y en algunas profesiones que presentan características específicas y especiales como en la salud pública o en los colegios la aplicación efectiva de las medidas de conciliación encuentra diversos escollos en los que profundizaremos más adelante.

2.1.1. Sentidos de la Conciliación

Como podemos comprobar el concepto de conciliación de la vida profesional y familiar se ha entendido y se continua entendiendo de múltiples y diversas maneras: Conciliación “en sentido estricto” se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados

a la familia y al trabajo”, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida, con el fin de mejorar el bienestar la salud y la capacidad de trabajo personal. Conciliación “en un sentido amplio” hace referencias a un conjunto de medidas tendentes a paliar las dificultades que, la dicotomía entre la vida laboral y la vida personal presentan, intenta alcanzar el desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo.

Es un tema que no se agota en el cuidado de menores, personas mayores, enfermas o con discapacidad, porque la persona realiza su vida de diversas formas y no sólo en familia. La conciliación en si hace referencia a la posibilidad de gestión del propio tiempo, como es el caso de los autónomos, y la del trabajador. De ahí que hablar de conciliar supone enfrentarnos a un problema, no sólo de cantidad de tiempo, sino también la forma de distribuir el tiempo.

2.2. Orígenes de las políticas de conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Desde el punto de vista normativo y de actuación internacional en pro de la deconstrucción del sistema de roles tradicional, fue la última Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing (China) en 1995, la que impulsó con mayor fuerza la idea de conciliar la vida laboral y familiar y la necesidad de ofrecer nuevas propuestas para alcanzarlo, al reflexionar sobre los pocos resultados obtenidos en el tema de la igualdad entre los géneros pese a la organización de eventos internacionales. La respuesta obtenida ante este hecho fue que mientras las mujeres fueran las únicas responsables de las tareas domésticas diariamente y del cuidado de hijos y personas dependientes, alcanzar la igualdad era muy difícil por lo que solo quedaba intentar el cambio de mentalidad de los hombres, o habría muy poco o nada que hacer. (Moscardó, M. A., Infante, A. P., & Lloría, R. 2014).

En otras reuniones internacionales realizadas en distintos países (México, 1975; Copenhague, 1980 y Nairobi, 1985) tenían como principal interés alcanzar la igualdad legal entre las mujeres y los hombres, también se realizaron con el propósito de motivar la intervención de las féminas en el mercado laboral, pero sin ninguna alusión explícita a cambiar de alguna manera la actitud de los hombres.

Después del año, 1995, apareció una transformación en las normativas sobre la igualdad entre los géneros, y también en las políticas públicas de la Unión Europea, es en este punto cuando comienzan a tenerse en cuenta el cambio que debe aparecer en el sexo masculino, al procurar de forma muy sutil, que se modificara su rol ancestral y único de “gana-panes público” y que de una vez por toda comiencen a integrarse en el ámbito de las labores domésticas, además del cuidado de hijos e hijas, ancianos y ancianas, personas dependientes. Claro que para ello se tendría que modificar a la par, la cultura de género masculina, alejada por completo de los valores centrados en el cuidado de los demás y en la reproducción de la fuerza de trabajo y centrarse más en la propuesta realizada por las feministas sobre la denominada “ética del cuidado” (Comins, I. 2008).

Con la aplicación de la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo, lo que persigue es que las mujeres no tengan que realizar una doble tarea y abarcar ambos roles (Friedan, B. 1983) o doble presencia (Balbo, L. 1994), sino que todas las tareas del hogar sean realizadas y compartidas entre los dos sexos. Esto lleva implícito una des-especialización de los géneros según el presupuesto construido en el patriarcado y una ocupación de los espacios público y doméstico o familiar por individuos, más que por géneros (Alcañiz, M. 2004).

La complejidad del tema de la conciliación entre la vida personal y la laboral se refleja en la perspectiva multidisciplinar que aborda la cuestión manifestando la amplitud en el tratamiento dado a su estudio desde diferentes disciplinas. A continuación presentamos un breve bosquejo del análisis efectuado desde la sociología, la economía, los recursos humanos y el feminismo crítico, dejando el análisis jurídico y normativo para el otro capítulo.

Desde la sociología se han realizado numerosos estudios teóricos y empíricos sobre la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal (Alcañiz, M. 2008 y 2013); (Crompton, R. y Lyonnette, C. 2010); (Hakim, C. 2005); (Rivero-Recuento, A. 2005); (Sarraceno, Ch. 2004); (Tobío, C. 2005); (Torns, T., Borrás, V., Recio, C. y Moreno, S. 2011); (Torns, T. 2005).

Dicha disciplina plantea como uno de sus objetos de estudio el análisis de los roles y estatus de los individuos en la sociedad, y sus cambios. La incorporación de las mujeres al mercado

laboral, como hemos visto anteriormente, se considera motor impulsor del proceso de transformación de los roles de género en las últimas décadas.

La sociología estudia también cómo se realiza la interiorización de los roles mediante el proceso de socialización a través de diversos agentes sociales, prioritariamente la familia, la escuela, los medios de comunicación y el grupo de pares. (Moscardó, M. A., Infante, A. P., & Lloría, R. 2014).

En este inicio y sucesión de estudio social se construyen las identidades femenina y masculina estableciéndose una definida diferenciación entre ellas en lo que respecta a las tareas del cuidado. Como señala (Rivero, A., Caunedo P., & Rodríguez A. 2008), los contenidos de dicho rol de cuidado no se refieren solo a las tareas domésticas y de hijos/as, sino que van más allá y acaban constituyéndose en una actitud de cuidado constante que puede llegar a generar sentimientos de culpa en el caso de no poder realizarse.

Es así como (Beauvoir, S. 2000) denominó a las mujeres como “un ser para los otros”, en clara referencia a que las mujeres no vivían para sí mismas sino para los demás.

A principios de los años sesenta cuando las mujeres empiezan a participar de lleno en el mercado de trabajo y dejan de estar consagradas a las responsabilidades únicamente reproductivas y se rompe el modelo de referencia de la era industrial, en el que los trabajadores estaban sujetos a horarios inflexibles y a la familia tradicional (donde el hombre mantenía al resto de los familiares) da paso a otros tipos de familia como las monoparentales, homosexuales, con dobles ingresos económicos, es que se vislumbran las primeras peticiones de establecer un equilibrio trabajo-familia y familia-trabajo.

En la década de los setenta se comenzó a estudiar el ámbito del comportamiento organizacional y uno de los aspectos recurrentes en este ámbito es que tanto el trabajo como la familia exigen tiempo y dedicación: el trabajo proporciona unos ingresos, seguridad económica y un estatus, y la familia proporciona un apoyo afectivo donde criar a los hijos, ayuda a la transmisión y recreación de la cultura, sirve de intermediaria entre la persona y la sociedad de modo que es inevitable que surjan los conflictos entre ambos espacios.

A mediados de la década de los ochenta, muchas organizaciones empresariales norteamericanas y canadienses, vieron la necesidad de dar solución a las numerosas reclamaciones expuestas por los y las empleadas a la hora de compatibilizar su vida familiar y laboral.

Sin embargo, no es hasta finales de los años noventa, cuando el término “conciliación” se populariza y la conciliación entra a formar parte de las políticas de empleo públicas de la Unión Europea. Éstas configuran la conciliación de la vida laboral y familiar como una estrategia para aumentar el empleo (Torns, T. 2004).

En la actualidad siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones de trabajo de ambos sexos, que caracterizan y condicionan su oferta laboral determinando que se sigan produciendo brechas de género en: salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos, etc.

Otra definición aproximada a la expresión vida familiar y laboral podría ser: “la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que sea vea afectado el reemplazo generacional” (Rivero, A., Caunedo, P & Rodríguez, A. 2008).

2.3. Participantes en la conciliación de la vida, familiar y laboral

Para que exista verdaderamente conciliación trabajo-familia y familia-trabajo, es necesario que se integren y predispongan a participar en esta difícil, pero no imposible tarea, los miembros de la familia, los dirigentes de las empresas, las administraciones públicas y los poderes del estado, entre otros.

2.3.1. Las familias

La lógica de la industrialización marcaba nuestra vida como trabajadores, nuestro puesto en la jerarquía social y nuestro curso de vida (Esping-Andersen, G. 2009). Hoy en día dos tercios de la actividad económica se centran en los servicios, tenemos un planeta globalizado y las tecnologías de la información en constante evolución y transformando

nuestra existencia. El modelo de familia basado en el varón sustentador está en desuso y los nuevos modelos de familia normalizados son cohabitación, familias monoparentales, homoparentales. En Cuba casi la mitad de los matrimonios acaban en divorcio, en España el porcentaje es un poco menor. Las decisiones de casarse y tener hijos se posponen, pero se desean anticipar otras como la jubilación. Las decisiones de retrasar casamientos, maternidad y paternidad se postergan debido a factores como la extensión de la etapa educativa en ambos países, al desempleo juvenil en España, la dificultad de acceder a una vivienda o el grado de implicación de los hombres en las tareas domésticas en ambos territorios objeto de estudio.

Más allá de la revolución tecnológica, la silenciosa revolución de los roles de las mujeres (Goldin, C. 2006) está poniendo en cuestión las instituciones sociales más importantes. Desde los años 70, las mujeres, que han alargado su etapa educativa en España, han pasado de ser mayoritariamente amas de casa a participar de forma continuada en el mercado laboral, esto ocurrió en Cuba desde los años sesenta. Pero se trata de una revolución incompleta que está provocando importantes desequilibrios en las sociedades. El envejecimiento de la población implica una necesidad intensiva de cuidado que pone en cuestión las finanzas de cualquier Estado, no importa del signo político que sea.

(Esping-Andersen, G. 2009) nos habla de un equilibrio rival al de (Becker, G. 1981): el equilibrio basado en la igualdad de género, éste equilibrio se basa en la familia nuclear formada por el varón sustentador y la mujer como ama de casa, que se unen mediante un matrimonio temprano, estable y con una alta fertilidad. El equilibrio de la igualdad de género se basa en familias de doble ingreso y una menor especialización de los roles de hombres y mujeres. Mientras que el equilibrio de (Becker, G. 1981) representa un tercio de la población americana y del sur de Europa, apenas representa el 10% de la población cubana, el equilibrio según esta autora, es inestable y genera desigualdades económicas, ya que las familias de doble ingreso se sitúan en la parte superior de la pirámide social y hay una mayor polarización entre aquellas familias basadas en el modelo tradicional y aquellas basadas en la igualdad de género.

El divorcio y las familias monoparentales están más presentes entre la clase trabajadora, y también son las mujeres pertenecientes a esta clase las que más ejercen de trabajadoras

secundarias, aportando un salario complementario al masculino. (Stinus Bru de Sala, E., de León Ramón Borja, M., & Brugué Torruella, J. 2015).

Las parejas españolas y cubanas con un mayor nivel educativo que forman parte de nuestro objeto de estudio, son cada vez más homogéneas en términos de capital humano, preferencias y gustos. Se ha producido una mayor distribución de las tareas domésticas, (especialmente en Cuba que desde niños reciben instrucciones en los colegios y en los hogares relacionadas con dichas ocupaciones hogareñas) y el cuidado de los hijos específicamente entre los hombres con un nivel educativo superior, desde luego ellos no se han implicado en el ámbito doméstico de la misma manera que las mujeres (Bianchi, S. et al 2006) la tendencia es que cada vez más participan de forma consciente y responsable en las tareas del hogar. En la mayoría de las ocasiones, las mujeres condicionan el hecho de tener hijos a si pueden contar con la implicación de sus parejas para reducir el coste de la maternidad (Cooke, LP. 2004). El 70% de las parejas cubanas con menos de 55 años pertenecen al modelo de familia de doble ingreso, mientras que este porcentaje es del 39% en España.

Otro de los agentes que interviene cuando hablamos de conciliación laboral y familiar es la red de parentesco, hoy en día en muchas familias ambos cónyuges trabajan, el principal recurso para la ayuda en el cuidado de los niños es la familia. Muchos empleados afirman que sin la ayuda de sus familiares no podrían trabajar ya que necesitarían disponer de más tiempo para atender esas labores. *En el territorio español, donde la escasa oferta de cuidado infantil asequible y la falta de compatibilidad entre los horarios laborales y el de los hijos en los colegios son elevados, el trabajo de cuidado familiar por parte de los abuelos es primordial.*

Para promover la conciliación, también es necesario un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y de las labores de la casa entre ambos cónyuges. Si volvemos la vista atrás, antiguamente las labores del hogar eran obligación de la mujer pero con el paso del tiempo se han ido repartiendo y el hombre cada vez esta aumentado su implicación. Pese a que los estudios siguen revelando que la mujer es quien se involucra más en las labores del hogar y el cuidado de los niños, la diferencia horaria de trabajo hogareño respecto a los hombres solo es de una hora.

Es importante destacar que la actuación de la familia es uno de los recursos más importantes para la conciliación entre el mundo familiar y laboral, además del reparto equitativo de las labores del hogar. Los hombres y mujeres compartiendo equitativamente el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, rompiendo de esta manera los roles de género preestablecidos. Esto es, la corresponsabilidad sobre la distribución del tiempo. Del mismo modo los hijos e hijas deberán participar también en las tareas domésticas y familiares acorde con su nivel de responsabilidad y desarrollo.

2.3.2. Las empresas

Los comportamientos de las empresas también influyen en la conciliación empleo-familia, ya que las medidas sobre permisos laborales y organización del tiempo de trabajo requieren de su colaboración. Existen algunas empresas que van por delante de la normativa general impulsando medidas para posibilitar la conciliación y la igualdad de género. Dichas empresas tienen un menor nivel de rotación de sus empleados, así como poco estrés entre los mismos, una mayor implicación de los trabajadores en el trabajo a realizar repercutiendo ello en una buena imagen externa de la empresa.

La incorporación de políticas de conciliación en las empresas, conlleva tanto a ventajas para el trabajador como para el empresario, ya que se traducen en un aumento de bienestar del trabajador en el puesto de trabajo y en casa, liberándolo del estrés que puede sentir a la hora de compaginar ambas vidas. El hecho de tener medidas que le faciliten esta labor puede traducirse en un aumento de su rendimiento y productividad, beneficiando a la actividad empresarial.

El Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas. Define «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”.

Añade además el concepto de responsabilidad social de las empresas que consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de la misma forma, es decir, reconciliando los intereses y las necesidades de las distintas partes involucradas de manera satisfactoria para todas ellas aplicando políticas de igualdad, e implantando medidas de conciliación laboral, personal y familiar entre sus plantillas.

En términos teóricos, la conciliación laboral y familiar se ha posicionado como un elemento muy importante en la gestión de trabajadores y cada vez hay más empresas que adoptan medidas de conciliación para ayudar a sus trabajadores a alcanzar un mayor equilibrio entre lo laboral y lo familiar.

Las empresas comprometidas con la conciliación intentan fomentar el disfrute de medidas de apoyo a la familia también entre los padres, para que se impliquen de forma corresponsable en la crianza de los hijos, descargando a sus parejas de tareas domésticas y ayudando progresivamente a disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres, que impide entre otras cosas que más mujeres lleguen a cargos de responsabilidad.

Algunas empresas toman medidas para conciliar vida laboral y personal (aunque es nuestra obligación pedir más) y cada vez hay más padres que se cogen reducción de jornada para cuidar y educar a sus hijos”, subraya Alberto Bajo Moreno, Técnico de proyecto en Orange. Más allá de las medidas específicas, podríamos decir que el éxito de la conciliación se basa en el respeto y la confianza mutua entre empresa y trabajador que permiten entre otras cosas una flexibilidad bidireccional facilitando el trabajo en la empresa y en los hogares.

2.3.3. Las Administraciones Públicas

La corresponsabilidad del estado se mide en función de si el peso de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar se ponen: *en el estado, el mercado o en la familia*. Estos tres pilares están interconectados, ya que si el mercado falla buscaremos recursos siempre en la familia. Como afirma (Esping-Andersen, G. 2009) nuestro bienestar depende de la combinación entre familia mercado y gobierno.

Las administraciones públicas están llamadas a convertirse en garantes de la conciliación laboral y familiar apoyando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y diseñando políticas públicas familiares.

La inquietud sobre el empleo femenino ha hecho del cuidado una preocupación central de los Gobiernos y de la sociedad en general. La población se hace cada día más vieja y la poca

disponibilidad de personas que se hagan cargo, de la atención a niños y niñas, ancianos y ancianas, mediante trabajos no remunerados, ha provocado la aparición de una crisis del “cuidado” en los países europeos. Para dar una respuesta aceptada a dicha situación, los diferentes Estados europeos se encuentran inmersos en una redefinición de lo que se puede ofrecer o no ofrecer como un servicio público y quién puede recibir una u otra prestación económica para el cuidado, y además qué proporción de cuidado debe permanecer en la familia o debe aportar el Estado. Las respuestas a estas demandas de cuidado y protección de la infancia, de los ancianos y las personas dependientes se hacen cada vez más complicadas y diversas. El voluntariado está asumiendo un rol importantísimo en la provisión de cuidado a todas estas personas que lo necesitan.

Los sindicatos también pueden impulsar la inserción de medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la negociación colectiva.

Los trabajadores y trabajadoras, deben ejercer su derecho a la conciliación de una forma responsable ya que esta facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

La Encuesta de Población Activa publicó un módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar en el año 2010, en el que se relaciona la situación laboral y las condiciones familiares o personales. En este módulo se proporciona información de las personas que trabajan a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos o de personas dependientes, también proporciona información de asalariados que pueden modificar el inicio o la finalización de la jornada laboral por razones familiares, de las personas que han reducido el número de horas trabajadas o han tomado excedencia a tiempo completo para dedicarse al cuidado de hijos, etc.

Según la información que proporciona el módulo del año 2010 de la EPA sobre conciliación entre la vida familiar y la laboral, en el año 2010, 18.700 hombres tomaron excedencia a tiempo completo en su trabajo para dedicarse al cuidado de un hijo frente a 241.800 mujeres;

9.200 hombres tomaron excedencia por menos de 1 mes y en menor número (4.200 hombres) por un periodo de 1 a 3 meses.

2.4. Estrategias para la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo

La Estrategia Europa 2020 y las políticas de empleo de los próximos años están dirigidas a promover la igualdad de género en el reparto del trabajo doméstico no remunerado, promover el espíritu empresarial y la actividad autónoma de las mujeres, evaluar las disparidades existentes en los permisos por motivos familiares (permiso por el nacimiento de un hijo, permiso por cuidados), mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial y la retribución y categoría de los trabajos realizados principalmente por mujeres, así como reducir la infrarrepresentación de éstas en puestos de alto nivel y directivos.

Conocer la población que en la actualidad parte de niveles más bajos de empleo por razones de género y conciliación con cuidados de hijos y familiares constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

El logro de la creación de más y mejores empleos en los próximos años se conseguirá en parte con la promoción de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo (empleo a tiempo parcial, trabajo desde casa), facilitando una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, lo que promoverá una mayor igualdad entre sexos y una mayor participación de la población en edad laboral para contribuir al crecimiento y a la cohesión social.

La preocupación y la sensibilización de las personas e instituciones por alcanzar niveles razonables de conciliación de la vida familiar y laboral es un fenómeno en alza. Esto sucede sobre todo en las economías más avanzadas pero también en las economías emergentes; es decir, es un fenómeno muy general. En España, el cambio de actitudes ha sido muy rápido, de manera que esta cuestión ha pasado a un primer plano en la agenda de cuestiones a abordar por gobiernos, empresas y agentes sociales (Chinchilla, N. & León, C. 2007).

Este marcado interés por el tema de la conciliación (que es bastante transversal a las ideologías políticas) obedece a una conjunción de factores, entre los cuales cabe destacar: el avance en la igualdad de género, el cambio en las actitudes de género (hacia unas más igualitarias), los cambios en los modelos de familia, las demandas de mejora en la calidad de

vida, la preocupación por la educación de los niños, el desarrollo de la sociedad de la información (que permite otras formas de trabajo), la necesidad de gestionar mejor el capital humano de las empresas y la necesidad de fomentar la natalidad. Es decir, es una consecuencia lógica del avance social que se ha venido experimentando desde hace mucho y que ha conducido al modelo de sociedad existente a estas alturas del siglo XXI (Albert López-Ibor, R. y col. 2010).

2.5. Ámbitos facilitadores de la conciliación laboral y familiar

Como bien refleja (Navarro, BQ. 2005), el estado trata de impulsar y desarrollar acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborables, promoviendo servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes a partir del desarrollo de medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados, al igual que una definición de medidas de reorganización de los tiempos para favorecer la conciliación de su personal

Las empresas comprometidas con las personas, conscientes de que sus trabajadores son uno de sus principales activos. Buscan el bienestar físico y psicosocial de los empleados porque redundan en una empresa saludable y productiva, y poco a poco revierte en una sociedad mejor.

Entre las múltiples medidas de conciliación que pueden ofrecer las empresas, destacaría la flexibilidad horaria de entrada y salida, la jornada intensiva de los viernes y durante 3 meses de verano. Además la implantación del teletrabajo durante una parte de la jornada laboral semanal.

Más allá del ámbito exclusivamente familiar, las empresas deben poner a disposición de todos sus empleados medidas relacionadas con el mayor disfrute de tiempo por parte de los trabajadores: bolsa de horas, jornada continuada durante el año o intensiva hasta 4 meses en verano, varios puentes extras al año, vacaciones adicionales no retribuidas o incluso retribuidas, subvención de vacaciones y posibilidad y facilidad para fomentar el deporte o el voluntariado entre los trabajadores.

La conciliación no debe ser sólo para mujeres o padres con niños pequeños, o con personas dependientes a su cargo, pues todos los trabajadores tienen vida privada y deberían disfrutar de este derecho.

Podemos distinguir tres ámbitos (complementarios) en los que actúan las medidas que pueden facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar:

- El primer ámbito es el que compete directamente al estado (la provisión o dotación de servicios de cuidados a niños y niñas, también a personas dependientes; la regulación y la financiación del sistema de permisos parentales remunerados; la regulación de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos pequeños u otros dependientes, etc.).
- El segundo ámbito es el de las políticas de conciliación que aplican las propias empresas y organizaciones. Éstas pueden facilitar la conciliación a través de una amplia gama de medidas, que se citarán más adelante, así como a través del fomento de una cultura corporativa favorable a las políticas de conciliación. Hay que tener en cuenta que fue, durante la fase expansiva del ciclo anterior (1995-2007) cuando estas políticas se han desarrollado y han entrado en la cultura corporativa de las empresas. Y en cambio, en momentos de crisis y de ajuste de plantillas, pueden variar las prioridades, de manera que podría ocurrir que en algunos casos se deje para más adelante el desarrollo de algunas medidas que ya estuvieran previstas.
- El tercero, en gran medida responsabilidad de la sociedad en su conjunto, tiene que ver con el cambio gradual hacia un sistema de horarios de trabajo más racional, que permita liberar más horas diarias para la vida personal de los trabajadores sin que ello vaya en menoscabo del tiempo efectivo que dedican al trabajo (Coopers, P. W. 2006).

Y así mismo, entre algunas empresas todavía puede que no haya calado realmente una cultura claramente favorable a la conciliación, o habiendo calado, ésta puede que tenga solo en cuenta a las mujeres y no a los hombres. También al encontrarnos a Cuba en situación de crisis permanente y España eventual, se podrían llegar a frenar el desarrollo entre las distintas empresas tanto estatales como privadas, así como también las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO III. LEYES PARA LA CONCILIACIÓN

3.1. Panorama Internacional legislativo previo a la Conciliación Laboral y Familiar. Marco legislativo e institucional internacional. Marco Legal Internacional para la Conciliación Laboral y Familiar

La reivindicación de mejores condiciones laborales ha sido una constante histórica. En los dos últimos siglos es cuando esas mejoras empiezan a plasmarse en Tratados y Convenciones Internacionales.

En 1897 en París se estableció la duración de la jornada laboral en 11 horas para los ciudadanos de aquella villa y de 12 para el resto.

Antes de la I Guerra Mundial surgen medidas legales de protección en el trabajo de la mujer y la infancia. Hasta ese momento sólo Nueva Zelanda en 1901 y Uruguay en 1905 tenían leyes estableciendo la jornada semanal de 48 horas.

La Conferencia Internacional de Londres de 1926 estableció la jornada de 8 horas encontrando fuertes reticencias de los países más desarrollados al considerar que esta jornada reduciría la competitividad de quienes la implantaran.

Posteriormente empiezan a extenderse y dar mayor cobertura a los derechos de la ciudadanía, entre otras, con las siguientes normas y Tratados: Declaración Universal de los derechos Humanos (1948). El Convenio para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales (04-11-1950). Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (02-09-1981).

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekín (15-09-1995) acuñó el término transversalidad que alude a la necesidad de que los poderes públicos incorporen la dimensión de género en todas sus actuaciones. Esta nueva visión ha modificado las formas de hacer política al tener en cuenta las experiencias, aportaciones y necesidades de las mujeres. A raíz de la IV Conferencia, surge tanto una Declaración como una Plataforma de Acción en las que se proponen los temas más relevantes, así como los principales objetivos y las medidas para alcanzarlos. Por primera vez se menciona de forma explícita la necesidad

de promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, fomentando la igualdad de las responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres.

Convenio de La Haya sobre medidas de Responsabilidad Parental y Protección a la Infancia (19-10-96).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nace como un organismo para la atención del trabajo y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, incorporando entre sus objetivos el estudio de las desigualdades de género en el trabajo a través de la ratificación de acciones en numerosos países con el fin de erradicar desigualdades de acceso al trabajo, salariales y ocupacionales.

La Declaración de la Organización Internacional relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 enmarca el modelo de actuación de la organización, referente a la desigualdad entre hombres y mujeres en el Mercado laboral.

Paralelamente el empoderamiento femenino ha permitido fortalecer su presencia y su forma de ejercer el poder y relacionarse, capacitando a las mujeres para acceder a puestos de toma de decisión y revalorizando sus aportaciones. Este conjunto de actuaciones son las que están llevando a que la mujer, en las últimas décadas, haya empezado a tener un papel de relevancia como no se había conocido en cualquier otra época.

3.2. Marco Legal Europeo para la Conciliación Laboral y Familiar

En muchos países europeos la compatibilidad familia-empleo constituye desde hace décadas un objetivo importante, incluso antes de que formara parte de la agenda europea (Tobío, C. y Fernández, JA. 2005). En otros la preocupación por la conciliación adquiere importancia a partir de que la normativa europea se presentó de obligada aplicación para todos. En los territorios del sur europeo la intervención pública en cuanto a la conciliación es mínima para contraer y reducir al máximo el gasto público. No ocurre lo mismo al norte de Europa donde se aborda como una cuestión socialmente de máxima importancia, proporcionando servicios de guardería a los niños y residencias a los ancianos, mientras los padres e hijos trabajan. Existen permisos parentales remunerados durante el

primer año de vida de los hijos, además de transferencias monetarias y subvenciones para las familias necesitadas y a las residencias de los mayores.

Desde la aparición de la Unión Europea la conciliación se planteó como un problema social relevante y ha sido tema de preocupación por parte de los poderes públicos. Los impedimentos diarios de gran parte de la población, fundamentalmente los de las madres trabajadoras y sus familias, no tuvieron un espacio en la agenda política de muchos países europeos hasta que la conciliación apareció en la agendas de sus políticos en forma de estudios, propuestas, recomendaciones o directivas.

La actuación europea en la conciliación se encontró con dos frentes a impulsar: las políticas de igualdad entre hombres y mujeres (fijada en el mundo del empleo), y el acelerado envejecimiento de la población que trae consigo escasez de personal potencialmente activo, debido al aumento de la esperanza de vida, disminución de la fecundidad.

La Unión Europea ha elaborado directivas en relación a la conciliación como: la directiva de 1992 sobre las trabajadoras embarazadas y el permiso de maternidad estableciendo la obligación de dar un mínimo de 14 semanas de permiso de maternidad remunerado, la directiva de 1996 sobre permisos parentales por motivos familiares urgentes, dictamina un mínimo de tres meses de permiso laboral para el cuidado de los hijos antes de que éstos cumplan ocho años, y la directiva de 1997 sobre trabajo a tiempo parcial, que prohíbe el tratamiento desigual en este tipo de labor.

(Tobío, C. y Fernández, JA. 2005), explican que las políticas directas de conciliación que proporcionan los Estados europeos con gran desarrollo y altos grados de bienestar social cuentan con tres tipos de dispositivos principales: los permisos parentales, los servicios de cuidado públicos y las prestaciones económicas para el cuidado. Todos los mecanismos cuentan con una percepción diferente de la conexión familia-trabajo y trabajo-familia, del sentido del hecho público y de la paridad entre hombres y mujeres. Los permisos a los padres manifiestan un nuevo concepto dentro de la relación entre el mercado, el estado y las familias, dando primacía a la acción reproductiva.

Los permisos parentales con los que cuentan los europeos son cinco:

- Permisos de maternidad: su finalidad es atender a la madre y al niño inmediatamente antes, durante y después del parto. Todos los territorios cuentan con un mínimo de catorce semanas remuneradas.
- Permisos parentales: existen para el cuidado en el hogar de los hijos pequeños por parte de las madres o los padres. A pesar de que lo pueden disfrutar indistintamente hombres o mujeres, la inmensa mayoría de personas que se benefician de los mismos son mujeres (Moss, P. & Deven, F. 1999).
- Permisos de paternidad: Se establecen en los años noventa por la preocupación de los países norteamericanos y para lograr implicarlos (a los padres) en el cuidado de sus vástagos, se otorga únicamente a los hombres.
- Reducción o flexibilización de la jornada laboral: Para fomentar el desarrollo de las jornadas a tiempo parcial. Es acogida de forma desigual en los diferentes países en unos tiene mayor aceptación que en otros.
- Permisos por motivos familiares urgentes: se conceden de forma excepcional para resolver problemáticas familiares que tengan que ver con la atención a los hijos e hijas.

Los servicios de cuidado de la infancia se entienden como un derecho de los niños y niñas para ser perfectamente atendidos por los mayores, como algo imprescindible cuando el padre y la madre trabajan y también como una forma de socializar a los hijos e hijas en sus primeros años de vida. En muchos países hay un retraso respecto a las plazas públicas de guardería de 0 a 2 años para dar una respuesta desde el Estado a las crecientes necesidades de cuidado a raíz de la evolución de la tasa laboral de las mujeres (Leira, A. 2002). Todo es diferente cuando los y las pequeñas ya tienen tres o más años de edad, en el que el 100% de los niños y niñas de la gran mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), están inscritos en un centro escolar.

Aquellos servicios que se prestan para llevar a cabo de forma óptima, el cuidado de las personas mayores y dependientes también son consideradas políticas indispensables para ayudar a la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo. No se debe obviar que, las prestaciones económicas a las madres o familias para el cuidado de los hijos conforman son motivo de amplias discusiones y desencuentros políticos, ya que algunos grupos están a favor y otros en contra. Existen argumentos para todos, unos que plantean que los padres son los deben elegir de forma soberana, la forma y el método del cuidado y los que argumentan que es necesario establecer un salario para el ama de casa. Esto puede dar lugar a una forma de apoyo con recursos estatales a la facilitación de prestaciones privadas para el cuidado en general.

Desde el ámbito comunitario se continúan haciendo esfuerzos para que los Estados miembros, a través del marco normativo y del desarrollo de diferentes planes de acción, apoyen e impulsen estrategias globales que tengan como objetivo la posibilidad de ofrecer a la población trabajadora una serie de derechos que les permitan prestar un apoyo a la vida familiar :

- Estimular a las empresas en la introducción y aplicación de prácticas innovadoras de gestión del capital humano que potencien la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Potenciar medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo
- Reparto equilibrado del cuidado y atención a personas dependientes.

El Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea, apareció por primera vez en 1974 y, desde entonces, ha reaparecido tanto en los diversos programas comunitarios para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como en la política de empleo comunitaria.

Estos planes están destinados a promover medidas que favorezcan el acceso y la participación igualitaria en el empleo, así como en acciones en favor de un reparto equitativo de las responsabilidades profesionales y familiares para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional. Estas políticas se desarrollaron principalmente a través de directivas,

disposiciones de obligada transposición a la legislación de los países miembros, que a continuación describiremos considerando las más relevantes.

- Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras.
- Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Recomendación 165/81, de 23 de junio de 1981, sobre trabajadores con responsabilidades familiares donde se reconoce la necesidad de licencia parental.
- El Primer Programa Europeo de Acción Social. Reafirma el empleo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como prioridades de la Comunidad Económica Europea. Convenio 156/81,11 de agosto de 1981, sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.
- Directiva 92/241/CEE, de 31 marzo de 1992, sobre cuidado de hijos. En ella se invitaba a los Estados miembros a adoptar medidas y fomentar de manera progresiva iniciativas que permitiesen a hombres y mujeres conciliar sus responsabilidades familiares, profesionales y de índole educativa.
- Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992, sobre protección de la trabajadora embarazada o en situación de lactancia. Establecía un periodo mínimo de baja por maternidad de 14 semanas.
- Directiva 96/34/CEE, de 3 junio de 1996. Acuerdo marco sobre el permiso parental y ausencia del puesto de trabajo por motivos familiares urgentes.
- Tratado de Ámsterdam, 2 de octubre de 1997. Sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo prioritario de la Comunidad Europea, a la vez que convierte el mainstreaming una obligación de la Comunidad.
- Estrategia Europea de Empleo, noviembre de 1997. Propone tres objetivos básicos: pleno empleo, promoción de la calidad y la productividad en el trabajo y fomento de

la cohesión y de un mercado de trabajo inclusivo. Las prioridades específicas incluyen, entre otras, la incorporación o reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

- Resolución del Consejo Europeo, 6 de junio de 2000, relativa a la conciliación. Se centra en la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad laboral y en la vida familiar.
- Directiva 2002/73/CEE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como las condiciones de trabajo.
- Dictamen del Comité de las Regiones sobre el tema “Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea”, 4 de abril de 2006. Entre otras recomendaciones, invita a los Estados miembros a promover servicios de interés general para garantizar el empleo femenino, consolidar el derecho a la protección social de las personas, y fomentar la conciliación de la vida personal y laboral.
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, 2006-2010. Destaca seis áreas prioritarias de la actuación de la UE en favor de la igualdad de género: la misma independencia económica para las mujeres y los hombres; la conciliación de la vida privada y la actividad profesional; la misma representación en la toma de decisiones; la erradicación de todas las formas de violencia de género; la eliminación de los estereotipos sexistas, y la promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo.

En los últimos años las políticas de conciliación han sido trasladadas al primer plano de la política pública europea gracias a la Estrategia Europea de Empleo (EEE), puesta en marcha desde 1997 en la cumbre de Luxemburgo. En efecto, en 1998 las Directrices de la EEE incluían una línea de acción dirigida a “reforzar las políticas de igualdad de oportunidades” y, más específicamente, incorporaban un sub-apartado denominado “Conciliando el trabajo y la vida familiar”, en el que se animaba a los Estados miembros a implementar políticas sobre tiempo parcial, permisos parentales o servicios de atención a niños y otros

dependientes, “a fin de apoyar la entrada y la continuidad de mujeres y hombres en el mercado de trabajo” (Campillo, I. 2015).

Pese a que la línea de acción dedicada a la igualdad de oportunidades desapareció en 2003 de las Directrices de la EEE, la conciliación de la vida laboral y familiar ha continuado siendo una prioridad de la política de empleo europea, prioridad que aparecía incluida en el pilar denominado “Mejorar la calidad y la productividad del trabajo”

La Estrategia Europea de Empleo no especifica criterios ni estrategias concretas de actuación, más bien fija unos objetivos comunes en política de empleo, recomienda instrumentos de política pública y proporciona un marco abierto de cooperación y evaluación entre los Estados miembros.

En lo que a la igualdad de oportunidades se refiere, la EEE estableció unos objetivos claros para el 2010: todos los Estados miembros deberán alcanzar entonces una tasa de empleo femenino superior al 60% (European Opinion Research Group, 2002), una tasa mínima de cobertura de la atención infantil de 0 a 3 años del 33% y una tasa mínima de cobertura de la atención infantil de 3 a la edad de escolarización del 90%. Para ello, podrán hacer uso de los instrumentos recomendados, flexibilidad de la jornada laboral, permisos, servicios de atención a niños y a personas dependientes, pero cada país es libre de priorizar unos instrumentos sobre otros o de decidir los ritmos, los criterios público/privado, universalidad/selectividad y las medidas legales concretas que utilizará para alcanzar tales objetivos que nunca llegaron a cumplirse.

La Comisión Europea se ha puesto manos a la obra para trazar una nueva hoja de ruta en materia de conciliación familiar y laboral tras el fracaso de su última propuesta para alargar la baja maternal que, ante la falta de consenso europeo, fue retirada el pasado 1 de julio 2015.

La nueva iniciativa que el ejecutivo comunitario planteará a los países el año que viene tendrá de nuevo su punto fuerte en las facilidades para permitir a las mujeres compatibilizar su trabajo con su vida familiar, aunque también promoverá un permiso de paternidad europeo y modalidades para que los horarios de trabajo se adapten mejor a la vida privada.

“Necesitamos un enfoque integral con un permiso de maternidad, por supuesto, así como los derechos a solicitar horarios de trabajo flexibles para mujeres y hombres, el permiso parental, el permiso de paternidad y la disponibilidad para la atención a niños y niñas además a las personas dependientes”, según ha indicado en las redes sociales el vicepresidente primero de la Comisión Europea, el holandés Frans Timmermans. Esta intención viene tras un largo fracaso de casi siete años durante los cuales la antigua CE presidida por Durao Barroso chocó una y otra vez con los países con su propuesta legislativa para armonizar a nivel europeo la baja de maternidad.

Bajo la presidencia de Jean-Claude Juncker, el nuevo Ejecutivo comunitario se dio a finales del año 2014 un plazo de seis meses para desbloquear las negociaciones encalladas por su propuesta de 2008 para prolongar la baja de maternidad obligatoria de 14 a 18 semanas, que en 2010 el Parlamento Europeo extendió a 20 pagadas a tiempo completo. La Organización Mundial de la Salud (*OMS*) recomienda 24 semanas, un horizonte paradójicamente muy por encima del que disfrutaban las mujeres en la mayoría de la Unión Europea. La falta de consenso deja vigente una normativa de 1992 que se ha quedado obsoleta y que tiene ahora en jaque a Bruselas ante las presiones de varios grupos políticos europeos.

Ahora es el número dos de Juncker el que quiere retomar personalmente las riendas de este proyecto de armonización, el Sr. Timmermans, consciente de las dificultades que conllevaba el texto anterior, ha empezado a trabajar desde cero sobre una nueva normativa más amplia y en este sentido, ha comenzado con una labor de concienciación. "Sigue siendo más difícil trabajar para las mujeres que para los hombres.

En la UE se emplean tres cuartas partes de los hombres pero sólo algo más del 60% de las mujeres. Se trata de un problema moral y un problema social, ya que las mujeres corren un mayor riesgo de caer en la pobreza", ha dicho el dirigente comunitario.

Se revisarán los términos del proyecto ya extinguido en materia de permiso para la madre, y además se propondrá un marco legal para el padre para el que, en la anterior propuesta, se proponía un permiso de 10 días laborales pagados. También se propondrán varias modalidades de trabajo que permitan hacer compatible el empleo con la vida laboral, como

por ejemplo el "teletrabajo" o la adecuación de los horarios, además de un sistema que ya adoptan varios países para quitarse unas horas de las jornadas, generalmente una quinta parte, y una parte proporcional del salario.

Mientras a nivel estatal varios países han planteado, por diversas razones, severas reticencias al proyecto europeo, caso entre otros de Alemania, Francia o Reino Unido, algunas empresas ya están situadas a la vanguardia de los permisos por maternidad.

La última en sumarse ha sido la compañía de 'streaming' de series y películas Netflix, que ha anunciado este agosto de 2015 que sus trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrán acogerse a bajas ilimitadas de paternidad y maternidad. Google ofrece 18 semanas remuneradas a sus trabajadores mientras que Microsoft acaba de anunciar que ampliará a 12 semanas el periodo de baja remunerada para los padres que serán ampliables en 8 semanas más en el caso de las madres (Meil Landwerlin, G y col. 2008).

3.3. Marco Constitucional Español para la Conciliación Laboral y Familiar

Con el paso de los años, España ha sufrido una intensa evolución en lo que respecta a legislación relacionada con la conciliación, tanto por la necesidad de cambio a causa de las exigencias de la Unión Europea, quien quiere convertir sus empresas en empresas familiarmente responsables exigiendo medidas de carácter obligatorio, que faciliten la conciliación, como por la tendencia de las empresas españolas hacia convertirse en empresas preocupadas por sus trabajadores. Dada dicha situación y un entorno tan cambiante es necesaria una revisión periódica de la situación legislativa, para así poder adaptarse bien a las circunstancias, mostrar mayor apoyo a los trabajadores y que no resulte tan difícil compaginar ambas vidas.

Se podría decir que el desarrollo de planes y programas basados en el marco de los Programas de Acción Comunitarios, componen las herramientas que han servido para impulsar y planificar las políticas de igualdad de oportunidades en España. En este sentido, la elaboración y ejecución de estos planes, así como de otras actuaciones en el ámbito normativo, permiten apuntar la creciente importancia que ha cobrado el fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la agenda política española

La Constitución Española (CE). Entre los derechos que reconoce se encuentran: la igualdad ante la Ley de todas las personas españolas sin que pueda haber ninguna discriminación por razón de nacimiento, sexo o raza (Art.14); la igualdad sobre el empleo y la no discriminación por razón de sexo (Art.35); la negociación colectiva (Art. 37.1); la salud laboral (Art. 40); los derechos sindicales (Art. 28).

- En la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer y la Ley 3/1989, de 3 de marzo, de maternidad y paternidad, establecen la ampliación a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
- El Real Decreto Legislativo 1/1995 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995. Aborda la retribución entre trabajadores y trabajadoras; la maternidad y paternidad; la negociación colectiva; los contratos laborales; la protección social y el régimen de la Seguridad Social; las jornadas laborales, licencias y permisos; la salud laboral y los derechos sindicales.
- El Real Decreto 2/1995, de 7 abril 1995. Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Regula sobre discriminación por sexo, permiso de lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.
- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, aprobada para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL): Introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que trabajadores y trabajadoras puedan mejorar la vida familiar y laboral. Trata de guardar un equilibrio que favorezca los permisos por maternidad y paternidad sin que se afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres. Facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. Esta ley estableció un nuevo espacio de apoyo a las familias y dio un enfoque general e integrado de la conciliación trabajo-familia, familia-trabajo.

- El Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo y el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, regula la Seguridad Social de trabajadores/as a tiempo parcial así como la jubilación parcial.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título II dedicado a políticas públicas para la igualdad, establece en el art. 14 los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, incluyendo en su apartado 8 “El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”. Esto implica una proyección de este principio sobre los diversos ámbitos del ordenamiento y de la realidad social en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. Considera la dimensión transversal e integral de la igualdad.

3.3.1. Marco Legal Autonómico

Las Comunidades Autónomas están adquiriendo una gran importancia en todo lo relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral, ya que en las últimas décadas están diseñando y estableciendo planes y normas que abordan con diferente intensidad actuaciones y medidas con el objeto de eliminar el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.

La planificación es un instrumento político en auge dentro de las Comunidades Autónomas, todas tienen un Plan de empleo aprobado que se cumpla o no dependerá de la interrelación entre las empresas y administraciones públicas o privadas. El Plan más extendido es el de igualdad de oportunidades que está presente en quince Comunidades Autónomas.

Los planes constituyen un elemento importante como punto de referencia de cuáles deben ser las directrices a seguir en una determinada materia, en nuestro caso la conciliación, ahora bien, su alcance queda reducido si sus actuaciones no se desarrollan con medidas concretas que favorezcan y establezcan su aplicación, a través de leyes decretos, órdenes, resoluciones. (Montero, A. C., Medina, J. A., & Sánchez, F. R. 2005).

Algunas normas como las que regulan el sistema de atención a personas mayores y con discapacidad (políticas de servicios sociales), que a priori nos hacen pensar que no guardan ninguna relación, sí son importantes para conciliar la vida laboral y familiar.

Las Comunidades Autónomas ofrecen un panorama muy heterogéneo en lo que respecta a políticas de conciliación. Esta diversidad afecta a un gran número de factores. Uno de ellos es el gran número de Planes que las Comunidades tienen aprobados. Otro de los aspectos a tener en cuenta es si estos planes contemplan la existencia de participación y presupuesto en estos tiempos de crisis.

Hace una década el número de planes aceptados oscilaban en número de 2 a 4 por comunidades autónomas, como ejemplo de dos planes aprobados estaban: Andalucía, Aragón, Madrid y Murcia y con cuatro planes aprobados: Asturias, Canarias, Galicia y País Vasco.

ANDALUCÍA

Por Orden de la Consejería de Justicia y Administración Pública de 15 de octubre de 2004, por la que se modifica la de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía, se determina que el horario general en que se realizará la jornada será de carácter rígido y se cumplirá de 8 a 15 horas, de lunes a viernes.

No obstante, si las necesidades de organización y funcionamiento de las unidades administrativas lo permitieran y siempre que existan medios adecuados de control horario, podrá implantarse flexibilidad horaria, de una hora de duración como máximo, entre las 8 y las 9 horas, o bien, entre las 14 y las 15 horas, siendo el resto del horario de obligada permanencia.

El tiempo a recuperar derivado de la flexibilidad horaria así como el suplemento de ciento diez horas anuales a que está obligado el personal con mayor dedicación deberá prestarse de lunes a jueves entre las 16,00 y las 20,00 horas, de acuerdo con las necesidades del servicio y en función de los requerimientos de los órganos competentes.

En relación con las medidas de conciliación adoptadas en Andalucía, hay que resaltar la existencia del Acuerdo entre la Administración de la Junta y las Organizaciones Sindicales sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, de 24 de Octubre de 2003, que se aplica al personal funcionario e interino vinculado a la Administración general de la Junta y a los Organismos Autónomos dependientes de ella, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

Este acuerdo regula ciertas medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional, como el otorgamiento de permisos por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, por nacimiento, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente de hijos o hijas, por adopción internacional, por cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, también a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Una medida más tendente a compatibilizar los tiempos personal y familiar con el profesional, las partes se comprometen a realizar los estudios y análisis necesarios para encontrar vías de implantación de la prestación de servicios a tiempo parcial en el ámbito funcional, y a adoptar, en su caso, las medidas jurídicas que las hagan realidad.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en su artículo 20 dedicado a la Igualdad en la Educación Superior, establece: “El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente”.

La línea 4 del 1º Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-13, aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de enero de 2010, está dedicada a Conciliación y Corresponsabilidad, y establece que “las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias para facilitar la conciliación” (p. 48). Uno de los objetivos de esta línea de actuación es “Avanzar en la conciliación de la vida

laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres”, y para alcanzarlo una de las medidas que establece es: el impulso de actuaciones que faciliten la conciliación en el ámbito laboral.

ISLAS BALEARES

Estatuto de Illes Balears declara la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de protección social de la familia, conciliación de la vida familiar y laboral y políticas de género (Art. 30.16 y 17)

Según el Acuerdo entre Administración y las organizaciones sindicales firmado el 24 de diciembre de 2004 para el período 2005-2007, en el punto VI.

Medures encaminades a afavorir la conciliació de la vida familiar se indica que se establecerán, entre otras, medidas relativas a los horarios:

“a) Establir modalitats de prestació parcial de serveis diferents de la presencial sempre que, almenas 1/4 de la jornada en còmput anual es presti en el centre de treball.”

“g) Adequar la flexibilitat horària i els permisos per naixement i malaltia a les necessitats de conciliació de la vida familiar i laboral.”

“h) Qualsevol altra mesura que condueixi a la millora de la regulació en matèria de reducció de jornada per motius familiars en consonància amb la conciliació de la vida familiar i laboral.”

CASTILLA Y LEÓN

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León Artículo 14. Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ambiente económico y laboral. Abrir líneas de investigación orientadas a adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades y al ciclo vital de las personas. En reunión de la Comisión Inter-consejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que tuvo lugar el 7 de marzo de 2005, se aprobó una medida consistente en “Flexibilizar horarios para adaptarlos a horarios escolares, implantando en la Administración Autonómica una jornada en la que sin reducción de horas, ni por tanto de retribuciones, se adapte el horario del trabajador al horario del Centro Escolar de sus hijos, con el fin de

facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar”. Esta medida viene a reforzar, en este ámbito, la Estrategia Regional para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, que cuenta con 219 medidas. Por otro lado, la nueva Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León regula, en su artículo 61, los “Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral” y, en el artículo 92, la “Excedencia por cuidado de familiares”.

CATALUÑA

El objeto de la Ley 6/2002, de 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal al servicio de las Administraciones Públicas catalanas, es identificar a la Administración pública como entidad ejemplar en materia de conciliación. También pretende sensibilizar al sector privado, iniciando un debate entre empresariado y agentes sociales para proponer medidas y servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

La disposición adicional cuarta de la Ley prevé que las medidas recogidas se apliquen, tanto al personal funcionario de las administraciones catalanas como al personal laboral, en virtud de su negociación colectiva. La novedad principal de la ley consiste en la introducción del derecho a reducir un tercio de la jornada, percibiendo el 100% de la retribución, para poder atender a menores hasta que tenga un año de edad.

En cuanto a flexibilidad horaria, en el caso de tener hijos con discapacidad, y con el objetivo de permitir la conciliación de los horarios de los centros de educación especial u otros centros de atención con los horarios del propio lugar de trabajo, se puede disfrutar de 2 horas de flexibilidad diaria.

Además de esta Ley, el Acuerdo General de Condiciones de trabajo firmado en 2000 entre el Gobierno de la Generalitat y los representantes de las personas trabajadoras ya recogía, entre otras medidas, la flexibilización horaria en caso de tener hijos menores de 12 años, para que puedan entrar media hora más tarde diariamente y recuperar este tiempo perdido durante la semana.

Por otra parte, la Ley de Cataluña 18/2003, de 4 de julio, de Apoyo a las Familias, incluye medidas para Administraciones Públicas y Sector Privado:

Artículo 23. Medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral. La normativa sectorial de la función pública, en el marco del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, y de la Ley 6/2002, de 25 de abril, de medidas relativas a la conciliación del trabajo con la vida familiar del personal de las administraciones públicas catalanas y de modificación de los artículos 96 y 97 del Decreto legislativo 1/1997, debe establecer, para el personal al servicio de las administraciones públicas, las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral siguientes:

a) Mecanismos para garantizar más flexibilidad y disponibilidad horaria para el personal que tenga a su cargo menores de seis años; personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o personas mayores de sesenta y cinco años que dependan del trabajador o trabajadora y requieran una dedicación especial.

Artículo 25. Planes territoriales de conciliación horaria. El Gobierno debe promover, conjuntamente con las organizaciones sindicales y empresariales, las corporaciones locales y los demás agentes sociales que se considere pertinentes, la elaboración de planes territoriales de conciliación horaria para facilitar la conciliación de los ámbitos familiar, laboral y escolar de las familias.

Estos planes tienen las siguientes finalidades:

- a) Favorecer el bienestar de las familias.
- b) Incentivar la participación directa de los colectivos familiares y avanzar en políticas transversales de familia y de servicios a las personas.
- c) Favorecer políticas municipales que refuercen la conciliación horaria de los diferentes ámbitos de actuación, de acuerdo con la realidad de cada uno de los municipios de Cataluña.

El 31 de mayo de 2005, el Consejo de Gobierno de la Generalitat ha aprobado el Proyecto de Ley de Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al

servicio de las administraciones públicas de Cataluña, que modificará a las dos leyes comentadas con diversas medidas, tales como la ampliación de permisos.

En materia de horarios, cabe destacar la medida de reducción de jornada en un tercio con el 100% de retribuciones para cuidar a los hijos a partir de la 16ª semana tras parto, adopción o acogimiento.

También recoge medidas de flexibilidad horaria para atender a la seguridad o asistencia social de las víctimas de violencia de género que trabajen en la Administración.

Durante el mandato 2003-2007 en el Ayuntamiento de Barcelona, se crea de forma pionera la Concejalía de Nuevos Usos Sociales del Tiempo, situando por primera vez este tema en la agenda política de un Ayuntamiento en Cataluña y España. La creación de una Concejalía (situada bajo el Área de Presidencia, Hacienda y Coordinación Territorial) y de un Programa con un equipo técnico, da reconocimiento, visibilidad y recursos a las políticas de usos del tiempo que, a pesar de la debilidad que tendrán desde sus inicios hasta la actualidad, continúan manteniéndose en el Ayuntamiento de Barcelona.

GALICIA

La Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres dispone en su artículo 44, titulado “Flexibilización de jornada por motivos familiares” que:

La Administración pública gallega reconoce el derecho del personal a su servicio con hijos e hijas menores de seis años o con familiares dependientes, que necesiten la asistencia de otras personas, a la flexibilización de su jornada de trabajo dentro de un horario de referencia, determinado, a petición de la persona interesada, por el director o directora de personal de la unidad administrativa o del centro de trabajo, ajustándose siempre a las necesidades del servicio, y, si las necesidades del servicio lo admitieran, se reconocerá el más amplio horario de referencia posible.

MADRID

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de marzo de 2005 aprueba formalmente el Acuerdo de 11 de marzo de 2005, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de

Trabajo del personal Funcionario de la Administración y Servicios al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos. En él se prevé que la jornada ordinaria de trabajo del personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo será de 1.533 horas anuales, con un promedio semanal de 35 horas, a realizar en 219 jornadas de trabajo en 7 horas diarias.

Se contemplan también horarios específicos referidos a la jornada nocturna –de 22.00 horas a 8.00 de la mañana- que con carácter general será de 1.399 horas anuales, a realizar en 139 jornadas alternas de 10 horas; a la jornada de Atención permanente al enfermo – de 1.533 horas anuales-; jornada para Agentes Forestales; jornada del servicio de extinción de incendios y salvamento; del personal funcionario de CECOP; del personal funcionario del SUMMA y de la casa de socorro de Alcalá de Henares.

Se establece que los calendarios laborales se podrán establecer en horario flexible, siempre que se cumplan 25 horas semanales en horario de obligada presencia y las necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, los calendarios laborales podrán regular la flexibilización de la jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Por último se señala que el personal funcionario de administración y servicios con jornada ordinaria y horario flexible, que preste servicios en oficinas o unidades que no sean de atención directa a usuarios o atención al público, podrá realizar a partir del año 2005 un horario de verano de nueve a catorce horas en los meses de julio, agosto y septiembre, sin menoscabo de la jornada anual prevista.

La Comunidad de Madrid regula el horario de trabajo de su personal laboral mediante Convenio Colectivo, que prevé con carácter general una jornada con promedio semanal de 35 horas en todos los centros del ámbito de aplicación del Convenio, contemplándose también la posibilidad de establecer un horario flexible siempre que las necesidades del servicio lo permitan

NAVARRA

El Decreto Foral 113/1997, de 28 de abril, por el que se regula la reducción de jornada de los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, modificado por el Decreto Foral 179/2002, de 5 de agosto, dispone en su artículo 1 que:

"1. Los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos:

- a) cuando, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial legalmente reconocido;
- b) en los casos de incapacidad del cónyuge o conviviente del empleado, o de algún familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad.

Asimismo, cuando el empleado conviva y preste cuidados a personas mayores enfermas crónicas o discapacitadas, que sean familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad". Por su parte, el artículo 2 del citado Decreto prevé que:

"Podrá concederse igualmente la reducción de la jornada de trabajo de un tercio o de la mitad de su duración en los siguientes supuestos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan:

- a) Empleados con edad igual o superior a los 55 años.
- b) Empleados con algún tipo de enfermedad no susceptible de incapacidad temporal o permanente, de conformidad con el informe que al respecto emita el correspondiente Servicio de prevención de riesgos laborales.
- c) Empleados que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor de entre 6 y 16 años". Finalmente, en el apartado 2 del artículo 5 y, con carácter general, se establece que:

"En el caso del personal que trabaje en régimen de turnos y siempre que resulte razonable por motivos del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo".

Este Decreto Foral también resulta de aplicación al Ayuntamiento de Pamplona de acuerdo con el apartado 4º del Acuerdo sobre condiciones de empleo del funcionariado del Ayuntamiento de Pamplona y sus organismos autónomos para los años 2004 a 2007, y se establece que desde un planteamiento encaminado a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar se podrá tramitar en los mismos supuestos del artículo 2 del Decreto la reducción de la jornada de trabajo en un quinto o un séptimo de su duración, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Por otra parte, en el Acuerdo suscrito entre la Administración y los sindicatos sobre condiciones de empleo del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para los años 2004-2005, firmado el 30 de junio de 2004, se contempla en su apartado 6 relativo a las "medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral" que: "en las condiciones que se desarrollen en la Comisión Paritaria, se aprobarán las siguientes medidas: la regulación de la reducción de jornada por interés particular del empleado, en condiciones que no planteen incremento de coste ni dificultades de funcionamiento de los servicios."

PAÍS VASCO

Según información proveniente de la Asesoría Jurídica del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde), varios convenios del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco introducen medidas de flexibilización de la jornada y horario de trabajo, así como licencias tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El Decreto 74/2001, de 2 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para el año 2001 del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos, regula en su Título III la "Jornada de trabajo, calendario, horario y vacaciones", y entre otras medidas horarias, establece que:

Artículo 19.– Jornada efectiva diaria, horarios y flexibilidad.

1. La jornada anual partida y normalizada se compone de jornada de mañana y de tarde. La jornada partida efectiva diaria de trabajo de lunes a jueves tendrá la duración que se determine anualmente en el calendario laboral. La jornada de tarde será, al menos, de dos horas de presencia efectiva. El horario al público en la jornada ordinaria de tarde será de 15:00 a 17:00 horas.
2. La jornada continuada de los viernes (excluidos los comprendidos en el período de jornada de verano) será de 7 horas.
3. La jornada continuada de verano, que tendrá una duración de 17 semanas comenzando el primer o segundo lunes del mes de junio, será de seis horas y media de trabajo efectivo diario conforme al siguiente horario: Entrada: A las 8:00 horas con flexibilidad hasta las 8 horas 30 minutos. Salida : Una vez cumplimentada la jornada efectiva diaria de 6 horas y media.

Artículo 20. Flexibilidad horaria en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

1. El personal que tenga que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, podrá disponer de una flexibilidad horaria de hasta dos horas más, en los horarios de entrada y salida, incluyendo los de la pausa de comida. El tiempo dispuesto se recuperará en cómputo mensual, siendo el límite máximo de recuperación diaria de una hora y cuarto, salvo que por conveniencia del servicio se autorice uno superior.
2. El personal con hijos o hijas menores de 12 años dispondrá durante el período escolar de media hora adicional de flexibilidad en la entrada y en la salida de la pausa de comida, debiendo retrasar la salida en el tiempo suficiente hasta completar la jornada diaria”.

COMUNIDAD VALENCIANA

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Contempla como pilares básicos el acceso al empleo y también la igualdad de retribución,

las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar.

3.4. Marco Legal Latinoamericano para la Conciliación Laboral y Familiar

Mientras predominaba el modelo familiar de hombre proveedor y mujer ama de casa, las familias de América Latina y el Caribe se organizaban en torno a una clara división de tareas entre la pareja.

En la actualidad, las mujeres comparten con los hombres el papel de proveer ingresos, lo que marca un cambio drástico con el modelo familiar tradicional. Sin embargo, está pendiente la corrección de ese proceso: los hombres no han asumido de manera consciente la corresponsabilidad de las tareas domésticas. A pesar de su mayor participación en el trabajo remunerado, las mujeres continúan dedicando muchas horas a las labores dentro del hogar.

El funcionamiento de las sociedades aún da por hecho que hay una persona dentro del hogar dedicado completamente a realizar todas las tareas domésticas y a cuidar de la familia, con horarios escolares y de servicios públicos, incompatibles con los de las personas adultas que trabajan por una remuneración. Tampoco se ha generado un aumento suficiente en la provisión de infraestructura y servicios de apoyo para cubrir las necesidades de niños, niñas y otras personas dependientes, lo que provoca tensiones en las relaciones laborales y familiares.

Las mujeres han tenido que asumir una doble ocupación, desplazándose continuamente de un espacio a otro, superponiendo e intensificando sus tiempos de trabajo remunerado y no remunerado.

La normativa y las políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar tienen un objetivo común: arbitrar la interacción que se produce entre ambos espacios. Desde la legislación laboral y la protección social, se definen los derechos y obligaciones relativas a la protección de maternidad y la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares.

La mayoría de los países de la región cuenta con una normativa que se adapta bastante a lo estipulado en el Convenio 183 sobre protección de la maternidad. Sin embargo, su alcance es limitado, por la alta proporción de trabajadoras sin protección (requisito para hacer uso de los beneficios de la ley) en ocupaciones con alta presencia de mujeres, por ejemplo, el servicio doméstico.

Mucho menor es la provisión de regulaciones para proteger a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y permitir la conciliación de la vida familiar y laboral, tal como está estipulado en el Convenio 156.

En general, la noción del “trabajador/a con responsabilidades familiares” no está presente en las legislaciones, aunque en la mayoría de los países se considera la obligación de facilitar la lactancia y en varios la provisión de servicios de sala cuna para hijos e hijas de trabajadoras.

Una evaluación del marco normativo y de políticas muestra insuficiencias que es necesario reparar. Esto tiende a centrarse en demandas conciliatorias muy específicas relacionadas con el embarazo y la maternidad, sin considerar las responsabilidades familiares que corresponden a padres y madres. Además, porque suponen tipos de inserción laboral que no se corresponden con la realidad de la mayoría de la población, dejando al margen de la cobertura importantes grupos de trabajadores/as y por el alto nivel de incumplimiento. Además de las provisiones que establece la ley laboral, existen en la región diversas políticas y programas que apoyan la conciliación, aunque no siempre sea este su objetivo, como por ejemplo, en los programas de ampliación de la cobertura pre-escolar con el fin de mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, en general se trata de servicios poco coordinados, de cobertura insuficiente y calidad desigual.

El desafío para generar políticas de conciliación con dimensión de género es grande. Hasta ahora, las políticas y programas se han dirigido a las mujeres trabajadoras bajo el supuesto de que son ellas las principales responsables del cuidado familiar y no han integrado a los hombres. La noción del “trabajador/a con responsabilidades familiares” no está presente en las legislaciones.

El escenario actual puede constituirse en una oportunidad inmejorable para corregir las estructuras de desigualdad, una de cuyas expresiones es el reparto dispar de las tareas de cuidado de la familia y la calidad de los servicios a los que acceden los hogares en función de su nivel socioeconómico. El desarrollo de este nuevo enfoque de política requiere de consensos amplios y del fortalecimiento de la capacidad estatal y la institucionalidad laboral.

3.4.1. Situación general y marco legal cubano para la conciliación laboral y familiar

La condición colonial de Cuba fue la principal causa para que se estableciera, desde el 31 de julio de 1889, el Código Civil español, el cual rigió las cuestiones jurídicas públicas y privadas hasta después de desaparecido el régimen colonial.

Las normas de Derecho de familia, contenidas en ese código, fueron diseñadas respondiendo al modelo tradicional de familia, concebido y puesto en práctica en la metrópoli, con un fuerte arraigo de la cultura patriarcal lo cual se traduce, concretamente, en la autoridad absoluta del hombre, tanto en su rol de esposo, como de padre, la subordinación total de la mujer, concebida para la procreación y el placer, la discriminación de los hijos, según se hubiera producido su nacimiento, dentro o fuera del matrimonio, la defensa del patrimonio privado de cada miembro de la familia y la defensa de los bienes materiales (Vera Estrada, A. 2003).

No obstante, durante la vigencia del Código Civil, fueron aprobadas disposiciones referidas a las relaciones familiares, que resultaron avanzadas para su época. La Constitución de 1940, dispuso la igualdad de todos los ciudadanos cubanos ante la ley y la igualdad de todos los hijos, salvo en lo concerniente a la herencia de sus progenitores. En relación con la mujer, reconoció su derecho al trabajo, a disponer de sus bienes y disfrutar de una pensión en caso de divorcio.

Sin embargo, lo cotidiano trascendía escrito en las leyes. La cultura continuó signando las relaciones familiares: el hombre mantuvo el poder público y el privado, sobre la base de continuar siendo el proveedor económico de la familia. A la mujer le fue muy difícil hacer valer sus derechos.

El triunfo revolucionario de 1959 provocó grandes transformaciones que alcanzaron el ámbito jurídico-legal. El Estado Cubano reconoció que las mujeres estaban sometidas a varias formas de opresión: por su clase, etnia y sexo. Por tanto asumió las acciones pertinentes encaminadas a transformar su condición, a través de la formulación y proyección de políticas, programas y la aplicación de medidas específicas encaminadas al logro de la total integración de ellas a la sociedad. En correspondencia con estas nuevas políticas constitucionales, se continuaron promulgando las leyes complementarias, decretos y disposiciones jurídicas en materia civil, familiar, laboral y penal. Las que se mencionan a continuación son, las que mayor impacto han tenido en la promoción y fortalecimiento de la condición de la mujer cubana:

- La tipificación en toda la legislación civil y penal de cualquier forma de discriminación y de violencia, incluida las amenazas como forma punible en las relaciones de hombres y mujeres. Reconociéndose así, la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
- Garantía de no discriminación en el empleo y formación profesional (Tesis y Resoluciones I Congreso del PCC, 1981).
- La igualdad de salarios entre hombres y mujeres, por trabajos de igual valor.

En cuanto a garantizar empleo a la mujer, que constituyó una de las transformaciones llevadas a cabo a partir del triunfo revolucionario, se dicta en 1960 la ley que crea los Círculos Infantiles y en 1962 se modifica para perfeccionarla mediante la Ley No. 1003 que asigna su dirección a la Federación de Mujeres Cubanas (FMC). Actualmente estos centros están adscritos al Ministerio de Educación (Alemañy, Aguilera, N. 2004).

- Se dictaron en 1968 las Resoluciones 47 y 48 del Ministerio del Trabajo, para velar por una justa distribución de puestos de trabajos entre hombres y mujeres. Estas resoluciones garantizan una mejor incorporación femenina, protegen a la mujer de trabajos que por sus características la pudieran afectar en su función biológica, como futura madre o que resultaran un peligro para el desarrollo del embarazo y la formación del niño.

- La Ley de Maternidad garantiza a la mujer el disfrute de la licencia anterior y posterior al parto, el tiempo necesario para la atención médica del recién nacido y de ella, además de la prestación económica adecuada durante todo este período.
- La Seguridad Social y la Asistencia Social fue dictada por la Ley No. 1100 de 1963, y posteriormente en 1979 se dicta la ley No. 24 ampliándola y perfeccionándola, con una amplia protección para la mujer.

A partir de la década de los setenta la incorporación de la mujer al trabajo tomó un carácter masivo y estable. La misma pasó de simple reproductora de la fuerza de trabajo a coparticipante activa en múltiples esferas de la economía, la industria, los servicios, la educación, la salud y la cultura. En 1974 se creó el Frente Femenino de la CTC. Ese año se instauró la Comisión de Incorporación y Permanencia de la Mujer al Trabajo, para velar porque se cumpliera la política de empleo femenino. En 1981, esta Comisión se transformó en Comisión Coordinadora de Empleo Femenino, encargada de inspeccionar la aplicación de las nuevas legislaciones laborales, entre otras funciones.

En el II Congreso de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), en 1974, según la directora del Centro de Estudios, fue cuando comenzó a utilizarse la palabra igualdad como concepto para el trabajo en las etapas venideras, se reconoció que la mujer con su participación se había enaltecido y elevado por encima de concepciones del pasado (Álvarez Suárez, M. 2000). Sin embargo, todavía existen puntos de desigualdad que habría que eliminar y por lo tanto este tema debería estar planteado en las líneas de trabajo de las políticas del país, como algo importante y necesario.

Quince años después de la fundación de la FMC ya su situación era diferente a la de los primeros años. Más de un millón de mujeres se habían incorporado al trabajo y se caracterizaban por su calificación técnica y su presencia en el sector científico; su acceso a cargos de dirección aumentó en esta etapa a un 10%, se crearon instituciones para atender a los hijos de las trabajadoras y servicios familiares que darían igualdad de oportunidades laborales para ambos sexos.

Preocupados por la atención y la seguridad de la mujer en el país, el 8 de marzo de 1975, el Gobierno puso en vigor el Código de la Familia, (el cual fue recogido en la Carta Magna del país), el mismo establece las normas jurídicas que rigen las relaciones familiares en Cuba. Este aboga por la igualdad de la mujer en el matrimonio, elimina las diferencias entre hijos naturales y legítimos, y define los deberes y derechos de los cónyuges e igualdad de obligaciones respecto a la crianza de los hijos.

En la isla de Cuba, como en diferentes zonas del mundo, la vida en familia y en pareja siguen siendo opciones primordiales para la mayoría de los seres humanos, a pesar de los grandes cambios operados a nivel institucional, cultural, económico, político. Por lo tanto creemos que continuaremos refiriéndonos a la estructura familiar, como la célula básica de la sociedad. Como ya hemos señalado a partir del primero de enero de 1959 la situación de la sociedad cubana cambió profundamente y en particular la de la mujer.

Datos del 2005 estimaron que la mitad de la población cubana estaba conformada por mujeres y el 36% de los hogares encabezados por ellas. En el sector estatal civil representan el 66,6% de los profesionales y técnicos del país; en áreas tan significativas como las de Salud y Educación, son el 70 y 72% respectivamente de la fuerza laboral. De los 199 centros de investigación científica cubanos, 48 son dirigidos por mujeres. Constituyen el 71% de los fiscales, el 60,3% de los jueces profesionales y el 47% de los jueces del Tribunal Supremo. Al cerrar el año 2006, 1.724.000 mujeres estaban incorporadas al trabajo, equivalente al 46% de la fuerza laboral en los Programas de la Revolución.

El Estado Socialista desde su inicio puso en práctica su estrategia nacional de desarrollo, impulsó la creación y perfeccionamiento de las bases económicas, políticas, jurídicas, educacionales, culturales y sociales que garantizaran la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades a hombres y mujeres, transformando la condición de discriminación y subordinación a que había estado sometida la mujer y promoviendo la eliminación de estereotipos tradicionales y la re-conceptualización de su papel en la sociedad y en la familia. A pesar de ello aún persisten prejuicios y concepciones machistas arraigadas durante siglos en la subjetividad de hombres y mujeres.

En los últimos años de la década de los ochenta, se comenzó a evidenciar dentro de la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), una tendencia a priorizar los esfuerzos por cambiar los patrones culturales que propician la subordinación femenina y en especial la doble jornada, la organización se hacía eco de las demandas de sus miembros que cada vez eran un número mayor de profesionales, técnicas y mujeres instruidas en general. De forma general, y como una conclusión parcial de lo que aquí se analiza, se puede afirmar que a lo largo de todos estos años se han realizado acciones positivas para mejorar la condición y la posición de la mujer. Algunas de estas son:

- La rápida extensión a todos los lugares del país de los servicios educacionales gratuitos desde las edades más tempranas, con igualdad de acceso para niñas y niños, hombres y mujeres.
- El acceso pleno de las mujeres a centros politécnicos y carreras universitarias, y asignación de un número de puestos de trabajos, plazas en especialidades hasta entonces mayoritariamente ocupadas por los hombres.
- La promulgación de leyes que favorecieron el acceso de la mujer al empleo incluida la revisión del Código del Trabajo, a fin de eliminar las prohibiciones y restricciones para el empleo de la mujer, así como la creación de las Comisiones de Empleo Femenino en todos los niveles.
- La elaboración de estrategias y planes elaborados por la Federación de Mujeres Cubanas dirigidos a impulsar la formación femenina en todos los ámbitos y niveles de la sociedad cubana.
- La creación de condiciones en el sistema nacional de salud, a fin de que la mujer ejerza el derecho a elegir libremente su fecundidad, el número y el espaciamiento de los hijos y demás aspectos de la salud.
- La promulgación del Código de Familia, que expresa la igualdad de derechos y deberes de la mujer y el hombre en ese ámbito.

- La creación, dentro de la Asamblea Nacional (Parlamento), de la Comisión Permanente de atención a la infancia, la juventud y la igualdad de derechos de la mujer.
- La aprobación y puesta en vigor del Plan de Acción Nacional de Seguimiento de la IV Conferencia de la ONU sobre la Mujer, y la consiguiente creación de las comisiones gubernamentales para su cumplimiento.

A pesar de los cambios ocurridos en la situación real de la mujer cubana, de su activa participación en la vida económica, política y social del país, y del aporte de la legislación a este status, no se puede desconocer que las transformaciones en la subjetividad de las personas, y en los patrones socioculturales de conducta y de relaciones entre hombres y mujeres son mucho más lentos, por tal razón es importante considerar que: «Hoy es una prioridad feminista que los cambios radicales involucren la subjetividad tanto como la vida cotidiana, la conciencia y la cultura personales» (Lagarde, M. 1996).

Específicamente en relación al acceso a los cargos de dirección se observa en la sociedad una pirámide feminizada en la base y masculinizada en su cúspide, lo cual no resulta satisfactorio si se analiza, que el 66,6% de la fuerza técnico-profesional es femenina. Existe un estilo de dirección «masculino», un diseño patriarcal en la organización y funcionamiento de la sociedad que se expresa en la exigencia de disponer de todo el tiempo vital para las labores de dirección, donde la vida privada (específicamente la doméstica) no se reconoce, por lo cual no siempre se visualiza a la mujer en tales roles y de modo casi exclusivo, se le responsabiliza de la misma.

Desde esta asignación y diseño patriarcal, las mujeres, en algunos casos, vivencian con culpa y desagrado el desempeño del rol de dirección. En relación con este tema (el acceso de la mujer a cargos de dirección), es una ocupación y preocupación del Estado cubano y de diferentes instituciones en el país.

El Centro de Estudios de la Mujer de la Federación de Mujeres Cubanas Nacional, ha realizado algunas investigaciones donde se destaca que: asumir un cargo de dirección por parte de la mujer, significa tener poco tiempo para las labores domésticas, que aún hoy son

concebidas como una responsabilidad mayormente femenina, incluyendo la crianza de los hijos, y el cuidado de personas mayores en el seno de la familia, lo que en muchas ocasiones deviene en crisis familiar. Se suman a ello las concepciones machistas en algunos centros laborales, que crean un contexto lleno de prejuicios, que impiden a las mujeres acceder a cargos de dirección (Álvarez Suárez, M. 2000).

Como se aprecia, a pesar de que está institucionalizado la igualdad entre el hombre y la mujer en el contexto cubano y exista un Código de la Familia que establece cómo deben cumplirse en este marco las relaciones familiares, aún persisten manifestaciones de machismo en forma de prejuicios y estereotipos que constituyen barreras entre la vida laboral y doméstica en la actualidad en Cuba.

Aunque no se puede ser absoluto, en todas las familias no están acentuada éstas, se conoce también por investigaciones realizadas, que la mujer cubana ha ido ocupando paulatinamente el espacio que le corresponde en la vida familiar (roles y tareas domésticas) y laboral haciendo que los demás miembros de la familia participen también en estas actividades, aunque no es la generalidad. La situación de la mujer campesina se muestra diferente cuando analizamos la existencia de conflicto trabajo-familia debido a las características que le son inherentes a esta mujer rural, donde los prejuicios y rezagos del pasado están mucho más acentuados.

Por otra parte, la crisis económica de los años noventa, sus dificultades y restricciones (disminución del valor real del salario), la agudización de la situación internacional, el insuficiente crecimiento de las capacidades en los círculos infantiles, la reducción del transporte y en la oferta de bienes duraderos, las interrupciones del fluido eléctrico, la complejidad de la vida doméstica unido al recrudecimiento del bloqueo económico han impactado con mayor rigor a las mujeres en su triple condición de trabajadora, madre y ama de casa. A pesar de ello, la Revolución ha tratado de preservar los logros sociales y en lo posible mantener la equidad.

Los notables avances de la mujer y su prestigio social no solamente deben analizarse desde el punto de vista cuantitativo, sino también cualitativo, la igualdad real no se logra solamente con las transformaciones legales y con asegurar igualdad de oportunidades, ni

puede diluirse en los elevados índices de participación social alcanzados. Muchísimo se ha avanzado en la equidad de género en Cuba, sin embargo 50 años no son suficientes para transformar estereotipos y concepciones arraigados durante siglos en la subjetividad de mujeres y hombres en donde los cambios, como ya se ha apuntado, son mucho más lentos.

Con todas estas transformaciones y logros subsisten los rezagos del patriarcado que se expresa en la cultura, en valores que se perpetúan en la subjetividad social e individual y en la no existencia de un suficiente nivel de conciencia acerca de la presencia de manifestaciones de discriminación de género ni de la necesidad de eliminarlas.

A propósito de perfeccionar el proceso de promoción de la equidad de género y de atenuar las contradicciones entre lo laboral y lo doméstico (privado y público) se han implementado e impulsaron tres programas importantes en el país:

- El Programa Nacional de Educación Sexual para fomentar la sexualidad sana, responsable y con igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- El Programa de Casas de Orientación a la Mujer y la Familia, dirigido a la realización de acciones de orientación individual, grupal con el ánimo de que las personas protagonicen los cambios necesarios con respecto a los roles tradicionales asignados y asumidos en las familias.
- El Programa de Cátedras de la Mujer en las universidades del país con el fin de introducir y fortalecer en la enseñanza de pregrado, postgrado y en la investigación un enfoque multidisciplinario en el tratamiento de esta temática. Estas Cátedras se encuentran entre las instituciones académicas e investigativas en el país que promueven los estudios de género, los que en sus variadas expresiones permiten acercarse a otros elementos de la realidad actual, apreciar científicamente los alcances tenidos en cuanto a la equidad entre mujeres y hombres, y muy específicamente entre la vida laboral y doméstica. Además, ayudan a visualizar los puntos de estancamiento y reciclaje patriarcal así como a brindar elementos para el perfeccionamiento de políticas y programas en este sentido.

Desde el punto de vista legal, el país cuenta con una legislación integral de avanzada que tiene como base la Constitución, la cual consagra el principio de la igualdad, proclamada, mediante referendo, el 24 de febrero de 1976 y que posteriormente fue perfeccionada mediante la Reforma constitucional en julio de 1992 y en la del año 2000. Donde se legisla mediante su articulado, marcados beneficios para la mujer, en particular, y para la familia, en general. En el artículo 44 se postula «La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar» (Pérez Rojas, N.1979).

En otros artículos se establece el reconocimiento de la familia como célula básica de la sociedad; el deber del Estado de proteger la familia, la maternidad y el matrimonio; la educación y cuidado de los hijos como un deber de ambos padres y la total legitimidad de los hijos, entre otros (Constitución de la República de Cuba. 2003).

Otro instrumento jurídico importante lo constituye el (Código de Familia, 1975. Ley 1289. Art. Núm.1). En líneas generales, éste Código regula todas las instituciones de familia: matrimonio, divorcio, relaciones paterno-filiales, obligaciones de dar alimento, adopción y tutela y, explícitamente, reconoce como sus objetivos, contribuir:

- Al funcionamiento de la familia y de los vínculos de cariño, ayuda y respeto recíprocos entre sus integrantes,
- al fortalecimiento del matrimonio, legalmente, formalizado o jurídicamente reconocido, fundado en la absoluta igualdad de derechos de hombre y mujer,
- al más eficaz cumplimiento de los padres con sus obligaciones en relación con la protección, formación moral y educación de los hijos, para que se desarrollen plenamente en todos los aspectos, y como dignos ciudadanos de la sociedad socialista y
- a la plena realización del principio de igualdad de todos los hijos.

En diferentes momentos fueron emitidas, diversas normas para reforzar la postura constitucional, como la Ley del Registro Civil, el Código del Trabajo y la Ley de Maternidad que garantiza a la mujer el disfrute de la licencia anterior y posterior al parto, el

tiempo necesario para la atención médica del recién nacido y de ella, además de la prestación económica adecuada durante todo este período.

CAPÍTULO IV. TIPOS DE FAMILIA

4.1. Introducción

Escribir sobre la familia, indudablemente, remueve a las personas. Es un tema que no resulta lejano para los seres humanos, ya sea, desde el orden más individual y esencial o desde lo profesional, teniendo en cuenta a los que mezclan conveniencias propias y profesionales alrededor de esta institución, que cumple, sin lugar a engaños, un papel esencial como ambiente socializador de mujeres y hombres en los distintos períodos de su ciclo vital.

Desde luego, se necesita establecer algunas demarcaciones entre los pensamientos científicos sobre la familia y aquellos que funcionan desde la simplicidad del día a día y que son construidos por las personas desde el talento innato, teniendo como referente sus vivencias. Estas en muchas ocasiones, pueden conducir al logro de importantes contribuciones a las pesquisas científicas.

La familia puede ser planteada desde diferentes sistemas de gestión académica, que al incorporarse, le da una gran profusión a su análisis. Esta riqueza viene dada, a su vez, por la grandiosa cualidad de esta institución y/o grupo social de construirse a partir de las transformaciones que se producen a nivel social. Por supuesto, estamos escribiendo sobre una categoría dialéctica, abierta y no acabada.

El estudio de la historia de la familia comienza más o menos en 1861 con el Derecho materno de (Bachofen, J.J. 1987), donde formulaba las siguientes tesis

1. Primitivamente los seres humanos vivieron en promiscuidad sexual, a la que Bachofen da, impropriamente el nombre de heterismo
2. Tales relaciones excluyen toda posibilidad de establecer con certeza la paternidad, por lo que la filiación sólo podía contarse por línea femenina, según el derecho materno; esto se dio entre todos los pueblos antiguos

3. A consecuencia de este hecho, las mujeres, como madres, como únicos progenitores conocidos de la joven generación, gozaban de un gran aprecio y respeto que llegaba, según Bachofen, hasta el dominio femenino absoluto (ginecocracia).
4. El paso a la monogamia, en la que la mujer pertenece a un solo hombre, encerraba la transgresión de una antiquísima ley religiosa (es decir, del derecho inmemorial que los demás hombres tenían sobre aquella mujer), transgresión que debía ser castigada o cuya tolerancia se resarcía con la posesión de la mujer por otros durante determinado período.

Según (Bachofen, J.J. 1987), el paso que se da del heterismo a la monogamia y del derecho materno al paterno, se produce concretamente entre los griegos, a consecuencia del desarrollo de las concepciones religiosas y de la introducción de nuevas divinidades que representaban ideas nuevas, poniendo en primer plano al hombre, su poder y sus vínculos.

El objetivo que nos proponemos en este capítulo es reflexionar, desde diferentes puntos de vista, sobre la familia en general, considerando aspectos teóricos fundamentales, generales y específicos relacionados con la familia española y la familia cubana.

4.2. Conceptos

Respecto a las definiciones de familia se han dado varias tanto desde el campo de la sociología como el de la antropología, éstas finalmente llegan a un consenso donde los miembros deben ser, el padre, la madre y los hijos socialmente reconocidos, cada uno con su rol definido. Sin embargo, la cuestión del rol dentro de la familia ha ido cambiando a lo largo de la historia, puesto que de acuerdo a las necesidades políticas, económicas e incluso culturales, cada miembro de la familia se ha tenido que ir acomodando al rol que la sociedad le demanda.

Las ciencias sociales han puesto mayor énfasis en las investigaciones relacionadas con la familia, esencialmente, después de la segunda mitad del siglo XX. Sin embargo otras disciplinas científicas muy especiales como la sociología, la historia o la antropología lo hicieron desde tiempos anteriores.

En nuestros días, los estudios sobre familia muestran resultados desde puntos de vista muy particulares, como pudieran ser las ciencias ya nombradas o desde otras disciplinas como la demografía, la psicología o la jurisprudencia, pero, además, el enfoque interdisciplinario de esta institución social va alcanzando un sitio en el mundo de las investigaciones científicas.

El vocablo familia es de origen latino y apareció en Roma como derivado de famulus que “(...) debió designar el conjunto de esclavos y servidores que vivían bajo un mismo techo (...) después, la casa en su totalidad; por una parte el señor, y, por otra, la mujer y los hijos y los criados que vivían bajo su dominación (...). Por extensión de su sentido, “familia” vino a designar a los agnati (parientes paternos) y los cognati (parientes maternos, y posteriormente, por extensión, el conjunto de los parientes de sangre), y se convirtió en sinónimo de gens (comunidad formada por todos los que descienden de un antepasado)” (López, M.D.L.P., Salles, V. & Tuirán, R. 2001).

(Iturri, R.R. 2013) encuentra en muchos pueblos salvajes y bárbaros, tres formas de matrimonio: la poligamia, la poliandria y la monogamia y dos diferentes formas en las que se entablan relaciones familiares entre tribus: la exogamia y la endogamia.

La exogamia probablemente se haya dado porque existía una costumbre entre ciertos pueblos de matar a las niñas al nacer, por lo tanto se generaría un excedente de hombres en cada tribu, provocando que varios de ellos tuvieran a la misma mujer por esposa (poliandria) y como consecuencia de esto, se sabía entonces quién era la madre de un niño, pero no el padre, por ello la ascendencia sólo contaba en línea materna.

(Radcliffe-Brown, A.R. 1986) denomina familia nuclear o elemental al conjunto de padres, hijos y esposos, que tienen obligaciones y derechos ya que han estructurado sus relaciones en ese espacio sociocultural. Asimismo, la divide en familia nuclear biológica, la cual está conformada por el padre, la madre y los hijos biológicos y la familia nuclear elemental, que se refiere al conjunto de miembros con vínculos o no, consanguíneos o biológicos.

(Malinowski, B. 1913) habla también de familia nuclear, la cual aparecía en forma “natural”, es decir, estaba definida por criterios de consanguinidad y de la configuración emocional de

los sentimientos que de manera “natural” se generaban en la familia, y que debían ser generados por los esposos, los cuales tenían una dependencia dada por el matrimonio.

Más recientemente Lévi-Strauss, afirma que la familia reúne tres características: tiene su origen en el matrimonio, está conformado por la esposa, el marido y los hijos nacidos en dicho matrimonio y los miembros de la familia están unidos por lazos legales, tienen derechos, obligaciones, prohibiciones sexuales y sentimientos psicológicos. En este sentido el matrimonio se entiende como el conjunto de reglas y costumbres centrales entre dos adultos que precisamente se unen para formar una familia. La familia tiene su origen en el establecimiento de una alianza entre dos personas o más grupos de descendencia a través del enlace matrimonial, en tiempos de modernización el enlace se da en relaciones de unión de hecho y/o de convivencia (Lévi-Strauss, C. 2009).

Mientras que para (Fromm, E. 1964) el término familia se aplica indiscriminadamente a dos unidades sociales básicamente diferentes en su composición y en sus funciones: “La palabra puede designar o bien un grupo íntimo y fuertemente organizado compuesto por los cónyuges y los descendientes (familia conyugal), o bien un grupo difuso y poco organizado de parientes consanguíneos (familia consanguínea)”.

Cuando los cónyuges han contraído el matrimonio, la familia adquiere una tipología de acuerdo al lugar donde reside la pareja, puede ser neolocal, es decir, alejado de las dos familias de orientación, patrilocal, cuando la pareja se va a vivir a la casa de los padres de él o matrilocal cuando se van a vivir a la casa de los padres de ella.

Tal y como hemos afirmado anteriormente y de acuerdo a lo que los historiadores resaltan, a lo largo de nuestra existencia los Antropólogos y Sociólogos han desarrollado diferentes teorías, sobre la evolución familiar su estructura y su función, están en las sociedades más primitivas, existían dos o tres núcleos familiares, unidos por vínculos de parentesco que se desplazaban juntos, pero que se dispersaban en las cosechas para reunir los alimentos.

La familia era una unidad económica: los hombres se dedicaba a la cazar y las mujeres recogían y preparaban los alimentos eran procreadoras para ampliar la prole, por otra parte el esquema de familia continua predominando en las sociedades industrializadas al permitir

la transmisión de capitales económicos, y sociales. Se remota a los inicios de la humanidad, una forma de vida que fue el clan, donde se manifestó la solidaridad entre los hombres (una forma primitiva de unión) destinada a lograr una defensa en la supervivencia en un medio natural y hostil para el hombre.

Concepto tradicional, la familia es el núcleo fundamental de toda sociedad, es el lugar donde puede encontrarse el amor, la comprensión y el apoyo mutuo aun cuando todo lo demás haya fracasado, es donde se recupera el aliento y se sacan nuevas energías para enfrentarse mejor al mundo exterior.

Concepto moderno, la familia es un elemento decisivo para la construcción social de los nuevos tiempos a través de un convivir sin lazos que estén escritos, son algunos de los cuestionamientos que plantea el nuevo siglo para la entidad familiar, sin dejar de lado que la familia como ninguna otra institución humana o social ha logrado satisfacer las necesidades humanas.

Sin embargo cuando se habla y se escribe de familia moderna, cabe recordar que son los procesos de globalización y posmodernidad los que han transformado la esencia familiar; la migración, el consumo (excesivo) de tecnología, exceso de trabajo y el poco tiempo que se da a la unión familiar dejan grandes impactos en la sociedad.

Los procesos de industrialización, el urbanismo, el papel que desempeña la mujer en la sociedad, la ausencia de los padres, la migración, las políticas gubernamentales y otros factores, han forzado a la familia a una rápida adaptación a nuevas condiciones tecnológicas, a sistemas informatizados en el desarrollo de los medios de comunicación masiva, como parte de la postmodernidad (Moran, E.G. 2005).

Independientemente de la ciencia o del grupo de ellas que aborde su estudio, la familia es una categoría histórica; de ahí que esté signada por los cambios sociales, los que le sirven como contexto para su desarrollo.

Esa propiedad cambiante de la familia corrobora la interrelación dialéctica que se establece en la tríada individuo/familia/sociedad, sin que llegue a representar la negación total de los

anteriores comportamientos, que han ayudado en el proceso de creación de las identidades familiares.

En esta institución, la familiar es donde con más fuerza se funden e interactúan los intereses personales y sociales. Ello nos ayuda a sustentar que si bien la familia responde en grado considerable a los patrones establecidos por la sociedad en que se desenvuelve, es importante tener en cuenta que cada familia es portadora y reproduce modelos propios de convivencia que le dan un sello característico.

4.3. Otras opiniones sobre el concepto de familia

Después de muchos estudios sociológicos y antropológicos sobre esta temática, todavía no se ha llegado a una definición consensuada y universal sobre la familia, lo que es y lo que debe hacer. La diversidad de tipos y de funciones que se encomiendan a la familia ha hecho imposible que los investigadores se pongan de acuerdo en señalar un tipo de familia como universal o natural (Cordero del Castillo, P. 2014)

Según la Organización Mundial de la Salud “La familia es el conjunto de sujetos de un hogar relacionados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio”.

Y según la declaración Universal de los Derechos Humanos (Art 16.lit 3). “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.

En la Unión Europea “se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social” (Artículo 33.1 de la Carta de Derechos de la UE).

Los lazos principales que definen una familia son: los vínculos de consanguinidad, de afinidad derivados del matrimonio, existen sociedades que permite la unión entre dos personas mientras que en otras es posible la poligamia.

En muchos Países Occidentales, el concepto de familia y su composición ha cambiado considerablemente en los últimos años, entre otras cosas por los avances de los derechos humanos de los homosexuales.

La definición estructural de familia agrupa tres criterios diferentes: el consanguíneo, el cohabitacional y el afectivo:

Familia son todas aquellas personas con vínculos conyugales o consanguíneos.

Familia son todas aquellas personas que cohabitan bajo un mismo techo, unidos por constantes espacios temporales.

Familia son todas aquellas personas que tienen un núcleo de relaciones afectivas estables (Arés, P. 1990). Se ha de tener en cuenta que puede no existir un equilibrio en el cumplimiento de estas funciones. Muy por el contrario, éstas pueden aparecer disminuidas en importancia o hipertrofiadas, según el momento histórico y el sistema socioeconómico en el que está insertada la familia.

La categoría familia, como objeto de estudio, presupone el conocimiento y la profundización teórica-metodológica que va desde su conceptualización, que de hecho es diversa, hasta su interrelación con el medio social en que se desarrolla.

Por ello, cuando se decide abordar la familia como objeto de investigación científica, debe tenerse como premisa su relación con todos los niveles de la sociedad, lo que presupone considerar aspectos históricos, culturales, sociales y económicos que influyen y complejizan su forma de expresión como institución social.

Tales presupuestos nos obligan a considerar a la familia como un grupo en constante evolución y cambio, que exige, en tanto objeto de estudio, un análisis desde los niveles micro y macro sociales.

Sin embargo, al margen del tipo de estructura familiar que se asuma, la familia es considerada, por muchos, como un grupo humano no sustituible, en tanto le corresponde satisfacer necesidades reproductivas, económicas y afectivas que, en su interrelación, resultan básicas en la formación y educación del individuo. 4.3 Funciones de la familia

En relación con sus funciones, parece haber consenso de que son tres las más reconocidas:

- La función biológica, que interviene en la reproducción y responde a las necesidades sexuales y emocionales, indispensables para la estabilidad de la pareja;
- La función económica, relacionada con la supervivencia, producción, sustento y satisfacción de las necesidades de sus miembros, todo lo cual puede ponerse en práctica en la convivencia, a través de la administración conjunta de la economía familiar.
- La función espiritual-cultural, mediante la cual se satisface las necesidades espirituales y afectivas de sus miembros y se transmiten normas, valores culturales y patrones de conductas sociales.

Para conocer la manera en que se cumplen estas funciones en los diferentes subsistemas familiares, se ha de considerar, entre otros indicadores, la ocupación y nivel educacional de los miembros, su participación social, las condiciones de vida, salario y otros ingresos, así como la forma en que estos elementos se articulan en las actividades cotidianas, porque en la distribución de la economía y las tareas domésticas, así como en el empleo del tiempo libre se refleja la funcionalidad de la familia.

Pero también se reconoce que la familia es una estructura cambiante, los individuos cumplen un rol según su sexo, edad, grado de madurez, situación socio-económica, para realizar las tareas que son propias en las etapas del ciclo evolutivo que se describen como:

- Función reproductora: la familia garantiza y ampara la procreación del género humano, para conformar una sociedad.
- Función educadora: la educación está formada por un conjunto de normas de conducta, hábitos, aptitudes e informaciones que el niño va asimilando desde su hogar, escuela y la comunidad.
- Función económica: esta función está relacionada con el trabajo con el fin de adquirir los bienes y servicios necesarios para poder vivir.
- Función recreativa: la familia cumple tareas y responsabilidades, por lo que tiene que eliminar el estrés a través de un sano esparcimiento con el fin de promover la integración y aportar al desarrollo integral de los hijos/as.

- **Función socializadora:** el ser humano es una red social por excelencia se inicia en la familia, allí da los primeros pasos de actuación: de solidaridad, de justicia, el inicio de habilidades y destrezas que serán puestas al servicio y bienestar de la colectividad

Se debe tener presente que puede haber un desequilibrio en el cumplimiento de estas funciones que pueden aparecer disminuidas en importancia o cambiadas, según el momento histórico y el sistema socioeconómico y político en el que está inmersa la familia.

4.4. Tipos de familia.

Como hemos escrito anteriormente, la crisis del modelo tradicional predominante de familia, ha llevado a la aparición de diversidad de modelos.

Debido a las sucesivas transiciones familiares registradas, podemos identificar una gran variedad de tipos de familia que, con mayor o menor aceptación, hoy están presentes en nuestras sociedades. Los más frecuentes son:

1. Familia extensa, formada por los matrimonios de los años 50-60, hoy personas mayores, con un número amplio de hijos, unos casados, otros separados o divorciados y algunos conviviendo con su pareja. En estos hogares se da acogida a los hijos y nietos, independientemente de cual sea su situación, y también a otros familiares y parientes. Se trata de la familia tradicional, con valores tradicionales, pero que convive con la familia post-moderna que han formado sus propios hijos o nietos.
2. La Familia nuclear clásica, formada por un hombre, una mujer y sus hijos. Aunque la mujer esté incorporada al mundo laboral, después de su trabajo profesional todavía sigue dedicándose casi en exclusiva a sus hijos y a la casa. Este es el caso de la mayoría de los matrimonios de mediana edad. En estos hogares todavía hay un lugar para los padres ancianos, algún familiar y, en ocasiones, para el compañero o compañera de sus hijos o nietos que han formado pareja. (Malinowski, B. 1913) habla también de la familia nuclear, la cual aparecía en forma “natural”, es decir, estaba definida por criterios de consanguinidad y de la configuración emocional de los sentimientos que de manera “natural” se generaban en la familia, los mismos que debían ser generados por los esposos, que tenían una dependencia dada por el matrimonio.

3. Familia reconstituida, se trata de aquellas parejas fracasadas en su primer matrimonio que han vuelto a formar pareja y un hogar, donde hay cabida para los hijos de uno y otra de anteriores uniones y los de los dos. Se trata de buscar una nueva oportunidad para ser felices, aunque con planteamientos diferentes a las situaciones familiares anteriores. Ahora será más difícil encontrar espacios de convivencia y tendrán que buscar cada día alianzas y contra-alianzas para poder sobrevivir a las circunstancias. Aquí es poco menos que imposible hacer un hueco para más personas, incluidos los abuelos (Cordero del Castillo, P. 2014). Existen varios modos: nuevos cónyuges sin hijos, un nuevo cónyuge con hijos y el otro no, ambos cónyuges con hijos de anteriores relaciones (una, dos, tres).
4. Familia consensual, formada por parejas de hecho, sin compromiso civil ni religioso. En cuanto a las relaciones conyugales y paterno-filiales funcionan como los tipos de familia anteriores. Se pueden caracterizar por una mayor inestabilidad, registrándose más separaciones que en los modelos anteriores. Las separaciones suelen ser más frecuentes que en los tipos de familia anteriores y cuando no hay hijos por medio, suelen ser menos traumáticas.
5. Familia unipersonal o monoparental, por decisión de una persona. Se trata, eso sí, de un fenómeno que tiene múltiples implicaciones sociales, derivadas de las propias causas que lo originan (divorcio, separación, abandono, viudez, madres solteras, etc.), y que hacen de este tipo de familia un grupo heterogéneo en su contenido. Por ello, conocer las características demográficas de la persona al frente de estos hogares (sexo, edad, situación conyugal, etcétera), cobra una importancia especial, ya que éstas influyen decisivamente en las problemáticas cada vez más presentes en nuestras sociedades, generalmente formada por una mujer adulta y su hijo/a. No hay la figura del padre y su origen suele estar en la adopción, la inseminación o en otras formas de concepción que proporciona la ingeniería genética. Esta familia tiene abiertas las puertas a los abuelos o cualquier otro familiar, pues siempre son una ayuda necesaria, sobre todo en los casos en que la mujer trabaja fuera del hogar. No obstante, la monoparentalidad, como fenómeno, es algo también muy asociado al nuevo papel asumido por la mujer en la sociedad y, por ende, en la familia.

6. Familia adoptiva, suele estar formada por parejas sin hijos, por parejas con hijos biológicos que quieren ampliar la familia o por personas solteras, tanto hombres como mujeres, que buscan desarrollar su maternidad o paternidad en la crianza de un hijo. En España existe una alta demanda de adopciones pero, al no haber posibilidad de conseguir ese hijo deseado, son muchos los que, venciendo dificultades de todo tipo, acuden a otros países en busca de adopción.
7. Familia homoparental, es un nuevo tipo de familia, al menos en nuestras sociedades, formada por parejas homosexuales, tanto de hombres como de mujeres. En España ha sido recientemente legalizada. En el caso de familias homosexuales femeninas, una de las mujeres puede ser la madre biológica de los hijos, pero tanto en hombres como en mujeres es más frecuente que los hijos, si los hay, vengan por la adopción o sean hijos propios, de anteriores relaciones, o por tratamientos de reproducción asistida. Es verdad que es un tipo de familia todavía poco representativa y muy alejada de los modelos de familia anteriores, pero al estar legalizada, se hace presente en la sociedad.
8. Familia mixta o mestiza, formada por españoles y extranjeros de distintas etnias, culturas y religiones. La inmigración, el turismo y, en general, la gran movilidad que se da en nuestra sociedad, están dando origen a un nuevo tipo de familia mixta en cuanto a cultura o religión y mestiza en cuanto a raza. Esta familia no es mejor ni peor que los modelos anteriores, pero es fácil que encuentre dificultades añadidas a la convivencia de la pareja en el racismo y el etnocentrismo de nuestra sociedad (Cordero del Castillo, P. 2014).

4.5. Importancia de la familia

Numerosos estudios ponen de manifiesto que la familia, al margen de los distintos sistemas políticos dominantes o emergentes, sigue siendo considerada por los diferentes pueblos, como el primer núcleo de solidaridad, de apoyo, de educación y transmisión de valores, en definitiva, de amor; es decir, que sigue siendo el pilar básico de nuestra sociedad, pues, para la inmensa mayoría de los ciudadanos, la familia es la institución más importante, la que cumple con más coherencia sus funciones, la más fraternal, la más eficaz para educar en valores, la que más ayuda ante problemas personales o afectivos o en caso de crisis económica.

La importancia de la familia es crucial porque ya no es vista por las nuevas generaciones como un proyecto de vida en común, sino la suma de intereses individuales de la pareja, lo que exige mayor igualdad, sensibilidad, tolerancia y necesidad de diálogo y negociación ya que una persona puede pasar por muchas y diversas situaciones en su vida afectiva: noviazgo, cohabitación, matrimonio con o sin hijos, separación o divorcio, volver a cohabitar o casarse con una nueva pareja y los hijos de ambos, hasta llegar a encontrar el equilibrio necesario para vivir.

4.6 Cambios en la familia

4.6.1 Cambios en la familia Española

Los cambios que se han registrado en los últimos años en la estructura familiar española han sido excesivamente rápidos y profundos. El ejemplo de España es inédito en el mundo, y no ha habido otra institución que haya sufrido una transformación tan profunda en los últimos 25 años como la familia española. Los abuelos de hoy, niños de la guerra o la posguerra, han vivido el terremoto sociológico en su casa y en su propia familia; han experimentado las dos transiciones de la familia anteriormente citadas y viven con ese solapamiento de valores y pautas de conducta contradictorias, pues en su propia familia han tenido la experiencia de haber casado a sus hijos mayores por la Iglesia, a los medianos por el juzgado y a los pequeños por ningún sitio porque se han ido de casa a los 30 años para vivir con su pareja sin papeles.

Las personas mayores viven con frecuencia las separaciones o divorcios de sus hijos y las nuevas uniones consensuales, cuidan de sus nietos, no entienden la vida convulsa de las nuevas generaciones, pero ahí están haciendo de colchón ante las situaciones críticas, pues en definitiva son sus hijos y nietos y son parte de sus familias (Cordero del Castillo, P. 2014).

En España, a pesar de la rapidez e intensidad de las transformaciones familiares, la familia sigue estando muy institucionalizada en la sociedad. Los cambios en la formación y en la dinámica interna de la pareja son posiblemente una de las mayores transformaciones que han acontecido en el seno de la familia española en las últimas décadas.

El mayor papel de la mujer en el ámbito público, la flexibilización de los procesos de noviazgo, o la privatización e individualización de las formas de vida familiar, han dado

lugar a una “revolución silenciosa” interna que lleva a cuestionar aspectos que tradicionalmente ocurrían de forma lineal.

Aunque la desinstitucionalización de la familia, la multiplicación de tipos familiares y su inestabilidad en España no hayan adquirido niveles tan elevados como en las sociedades de nuestro alrededor, cabe pensar que este proceso de desintegración de la familia tradicional se dinamice con la llegada de las últimas generaciones de jóvenes más secularizados y más individualizados al ir a formar su propia familia.

En nuestra sociedad se ha registrado en las últimas décadas un alto grado de secularización, de emancipación e independencia de las normas institucionales del pasado y del control de criterios sociales o religiosos normativos, a favor de la autonomía y de la independencia de la sociedad y del mismo individuo.

Este proceso, que algunos llaman de individualización, comenzó con la primera transición de la familia tradicional a la modernidad, pero se ha acentuado con la segunda transición hacia la post-modernidad.

Desde esta posición de cambio social y de emancipación de los individuos es desde donde hay que intentar comprender lo que está ocurriendo hoy con la familia en España.

El Instituto de Política Familiar (IPF) publicó un informe sobre la evolución de la familia en España en el 2010, en el que los datos que facilita sobre la evolución de la población, la natalidad, los matrimonios y los hogares en España, son tan espectaculares que nos hacen creer que estamos ante una nueva revolución familiar, en una diferente forma de entender y vivir la sexualidad, la procreación y la misma convivencia de pareja.

Al examinar la situación de la familia española nos encontramos con una realidad paradójica: por una parte, la familia es la institución más valorada por la sociedad, pero, por otra, la familia está viviendo cambios tan profundos que nos hacen pensar en una situación de crisis, en una nueva transición hacia la post- modernidad.

En relación con lo expuesto anteriormente podemos decir que la familia española habría pasado hace varias décadas del sistema familiar tradicional a la familia moderna. Los valores

que predominaban en la familia tradicional eran: relaciones parentales extensas, amplio número de hijos, patrimonio familiar, residencia unifamiliar, sobriedad, autoconsumo y religiosidad, autoritaria con sumisión de todos sus miembros al cabeza de familia y, finalmente y como resultado de todo lo anterior, la familia era muy estructuralmente estable.

Este tipo de familia tradicional habría dado paso a la familia moderna en los años de la transición política (décadas de los años 70 y 80) y se habrían ido estableciendo nuevos patrones de comportamiento, como la reducción del número de parientes y de hijos, vida en apartamentos, sistema económico basado en los réditos del trabajo con incorporación de la mujer al mercado laboral, hedonismo y consumismo, laicidad y democracia, lo que habría traído una cierta inestabilidad estructural a la familia antigua.

Ya en la última década (2000-2010), incluso en los últimos años, en las familias españolas, se siguen produciendo cambios tan espectaculares, que nos hacen imaginar una nueva transición de la familia moderna a la post-moderna, aunque con diferente vehemencia, dependiendo de si nos encontramos en un ambiente urbano o rural.

Lo que caracterizaría a la familia post-moderna sería: la caída de las celebraciones nupciales, la aparición de nuevos y múltiples formas de convivencia familiar, la caída de la natalidad por debajo del nivel del reemplazo generacional, el incremento de los nacimientos fuera del matrimonio, aumento de los abortos, aceptación generalizada de la ingeniería genética y aumento de la inestabilidad con mayor número de separaciones y divorcios

Estos sucesivos cambios no han desplazado por completo los valores de las etapas anteriores, al menos entre matrimonios de mayor edad, pero sí que han aportado nuevos valores y formas de comportamiento, principalmente entre las parejas jóvenes, lo que hace que convivan en nuestra sociedad tres modos de conducta familiar: tradicionales, modernas y post-modernas.

A pesar de todo, la familia sigue siendo la institución más valorada en España. En una encuesta del CIS el 99 % de los encuestados conceden mucha o bastante importancia a su familia, por encima del trabajo, el dinero y los amigos. Además existen otros datos que indican la fortaleza de la familia: la importancia del amor como elemento fundamental de la

familia y la solidaridad intergeneracional. Así el 98% de las personas encuestadas subrayan la importancia del amor en el seno familiar manifestando un alto grado de compromiso de unión, respeto y amor con los restantes miembros de su familia, y un 95 % manifiestan un fuerte compromiso de ayuda a los ancianos de su familia.

Y es que la familia española sigue siendo el lugar de encuentro entre las distintas generaciones: padres, hijos solteros y casados y nietos. Aunque con distinto sistema familiar, las tres generaciones se interrelacionan y se ayudan mutuamente, sirviendo de colchón y apoyo ante las crisis y situaciones adversas.

Resultados similares se obtuvieron en la encuesta “Las funciones sociales de la Familia” que el Instituto de Política Familiar publicó en Abril del 2007. En esta encuesta se pretendía describir en detalle la contribución de las familias al desarrollo de la sociedad. Sus resultados desvelaron no solo la importancia de las funciones sociales que cumple la familia y su contribución al desarrollo de la sociedad, sino también la vigencia de la institución familiar en pleno siglo XXI. Así, el 86 % de los encuestados consideraron a la familia como un proyecto definitivo de vida. También dicen que el amor y formar una familia son las principales razones para casarse. Otros valores que destacaron son la fidelidad, el apoyo mutuo, la realización personal y el proyecto de vida en común.

Pero no podemos obviar que la organización y estructura familiar es cambiante, el ser padres hoy no es lo que era antes, el rol de la mujer ha ido tomando un papel importante y trascendental en la sociedad en los últimos años han conquistado varios espacios: lo laboral, lo educativo y lo político hoy por hoy se destaca a un más al interior y exterior de la familia.

Junto a la valoración tan positiva que recibe la familia por parte de la sociedad española en general, según los estudios citados, se aprecian también cambios muy preocupantes en relación con la situación actual y con lo que pueda ser su futuro.

En los últimos años, en las distintas instancias europeas (Parlamento Europeo, Consejo de Europa, entre otras), ha surgido una fuerte preocupación por los problemas de la familia. Se corresponde esta inquietud con la creciente sensibilidad social ante la necesidad de proteger

a la familia y los entornos de la vida familiar, de modo que la política familiar ha pasado a ser entendida en Europa como una prioridad social y pública.

En España, la crisis económica en la que actualmente está inmersa la familia así como las dificultades sociales, económicas y demográficas de las últimas décadas han hecho redescubrir que la familia representa un valiosísimo potencial para la prevención y el amortiguamiento de los efectos dramáticos de problemas como el paro, las enfermedades, la vivienda, las drogodependencias o la marginalidad.

Desafortunadamente, en España, y aún con varios años de retraso con respecto a Europa, seguimos sin asistir a un cambio de actitud, salvo raras excepciones, en los políticos y en las diferentes administraciones públicas (De Aldecoa, E.H. 2014).

El Instituto de Política Familiar (IPF) propone un conjunto de medidas de orden social, económico, fiscal, cultural, educativo, etc., que considera imprescindibles para la implementación de una verdadera e integral política familiar en España.

Las familias están demandando insistentemente que, desde el tejido social y desde los poderes públicos, se ayude a la familia con medidas concretas, promoviendo y protegiendo sus derechos para que puedan consolidar su unidad, su estabilidad y su insustituible función social, esencial para el desarrollo equilibrado del ser humano y para la transmisión de los valores éticos, culturales y sociales.

A la luz de los datos anteriores, podríamos decir que en España nos encontramos en la actualidad ante una sociedad cada vez más vieja, con los hogares más vacíos, con menos niños, con menos matrimonios y estos más inestables. En la sociedad española en los últimos años se están registrando de forma precipitada los cambios en los modos de relación y convivencia que se registraron en otras sociedades occidentales a lo largo del siglo XX, de aquí la inquietud y la sensación de crisis que se vive.

4.6.2 Cambios en la familia cubana.

A partir de la década de los setenta la incorporación de la mujer al trabajo tomó un carácter masivo y estable. La misma pasó de simple reproductora de la fuerza de trabajo a

co-participante activa en múltiples esferas de la economía, la industria, los servicios, la educación, la salud y la cultura.

Quince años después de la fundación de la Federación de Mujeres Cubanas ya su situación era diferente a la de los primeros años. Más de un millón de mujeres se habían incorporado al trabajo y se caracterizaban por su alta calificación técnica y su presencia en el sector científico; su acceso a cargos de dirección aumentó en esta etapa a un 10%, se crearon condiciones materiales, instituciones para atender a los hijos de las trabajadoras y servicios familiares que darían igualdad de oportunidades laborales para ambos sexos.

Preocupados por la atención y la seguridad de la mujer en el país, el 8 de marzo de 1975, el Gobierno puso en vigor el Código de la Familia, (el cual fue recogido en la Carta Magna del país), el mismo establece las normas jurídicas que rigen las relaciones familiares en Cuba. Este aboga por la igualdad de la mujer en el matrimonio, elimina las diferencias entre hijos naturales y legítimos, y define los deberes y derechos de los cónyuges e igualdad de obligaciones respecto a la crianza de los hijos (Almaguer Rondón, M. 2009).

Es importante destacar que en el Código de la Familia cubano, se establece que ambos conyugues están obligados a cuidar la familia que han creado y a cooperar el uno con el otro en la educación, y formación de los hijos, igualmente, en la medida de capacidades o posibilidades de cada uno, deben participar en el gobierno del hogar y favorecer al mejor desenvolvimiento del mismo. En Cuba existe este documento legal que establece cómo deben ser las relaciones de la familia (madre, padre, hijos, abuelos u otras personas familiares que vivan en el mismo lugar) para participar en el ámbito doméstico, propiciando que la mujer y el hombre se desarrollen juntos como seres sociales en la vida laboral.

Para la aprobación de este documento, se discutió y analizó en todas las organizaciones no gubernamentales de la sociedad cubana, donde todos los ciudadanos (mujeres y hombres) pudieron participar. Al mismo tiempo, desde los últimos años de la década de los ochenta, se comenzó a evidenciar dentro de la Federación de Mujeres Cubanas, una tendencia a priorizar los esfuerzos por transformar los cánones culturales que facilitaban la subordinación de las mujeres a los hombres y en especial la doble jornada femenina (trabajo y hogar), la

organización se hacía eco de las demandas de sus miembros compuesto fundamentalmente por un número cada vez mayor de mujeres técnicas y profesionales.

El cambio cultural real que se dio en Latinoamérica, comenzó a partir de los años setenta, tratando de darle un nuevo giro, un giro “moderno” a las prácticas tradicionales de la virginidad, la fidelidad, el matrimonio y la familia. El hecho de desvalorizar estos principios, propició que tanto hombres como mujeres se liberaran, tan sólo el rompimiento de la idea del matrimonio como único espacio de desarrollo para la mujer, generó el aumento de los divorcios y las uniones libres e incluso de los matrimonios de tipo civil, que confrontaba los valores religiosos con los jurídicos.

Ya para estos años, el aumento de las mujeres tanto en las universidades como en la esfera laboral le permitió ir adquiriendo puestos de poder, así como incursionar en la política, lo que le permitió obtener un nuevo papel en la sociedad. Sin embargo, la subordinación que antes era evidente en las relaciones familiares a partir de estos años y hasta la actualidad se vuelve más sutil.

Hasta aquí podemos entender que la familia no es un organismo estático, siempre está en constante movimiento de acuerdo a los cambios sociales, actualmente la forma en la que se articula también está generando un cambio en las formas de pensar de la sociedad, ya no sólo se trata de familias nucleares, consanguíneas, modernas, ahora hablamos de familias extensas, monoparentales e incluso homoparentales, que se vislumbra como el mayor cambio que se le ha dado a la configuración familiar.

Según el estado actual de la literatura existe gran variedad de tipos de familia, entre ellas las principales, han tenido funciones propias que continúan a lo largo de la historia.

Familia transnacional: los padres viven en el extranjero, mantiene el vínculo afectivo con los hijos a través de terceros (abuelos, tíos y contacto telefónico, internet)

Familia padrastral y madrastral: dependiendo si el hombre o la mujer, quien entra a cumplir las funciones parentales con los hijos de la nueva pareja.

Además, apuntar que los datos tampoco permiten relacionar la generalización de las familias de tipo nuclear con los procesos de urbanización e industrialización ocurridos en el país. Dicho de otra manera, los datos sugieren que la familia extendida (hogares formados por una o más familias nucleares y otros parientes) no es, para el caso cubano, del tipo extendido tradicional, o sea, aquellas en las que se fusionan varios núcleos familiares bajo un mismo techo y un mismo patrimonio, sino de tipo yuxtapuesto, en las que se montan nuevos núcleos de familias ya formadas, algunas, incluso, con estrategias diferentes. De este modo, en el Censo de Población y Viviendas, realizado en el país en 1981, se calculó la proporción de estos casos en 144 y 132 familias básicas o nucleares por cada 100 núcleos extendidos y compuestos, respectivamente. Es decir, se trata de familias nucleares que se hacen extendidas porque se agregan otros parientes, especialmente los hijos casados tras la formación de una familia propia. Lo anterior explica que los hogares con familias de tipo extendido y la población dentro de este tipo de hogares, sean los que ocupen el segundo lugar.

Atendiendo a estos criterios y considerando los datos disponibles sobre la proporción de familias monoparentales en Cuba, se pudiera pensar que la tasa que se registra en el país es elevada: en particular, la tasa registrada en Ciudad de La Habana. Del mismo modo, los datos disponibles para Cuba, según los niveles del SAP, indican que es muy alta la proporción de mujeres divorciadas y separadas que son jefas de familias monoparentales, seguidas de las madres viudas y solteras. Estos datos también son ilustrativos de una tendencia ya conocida por otros estudios, según la cual la composición de las familias monoparentales en términos del estado civil del cabeza de familia se relaciona con la incidencia de la monoparentalidad en el país.

También se aprecian diferencias de interés en relación con la condición socio-económica que presentaba el jefe de hogar según el tipo de familia. La misma fue analizada sobre la base de tres categorías: el nivel educacional, la condición de su actividad económica y la ocupación por sectores de la economía.

Como país en vías de desarrollo, se conoce que Cuba muestra un comportamiento de indicadores sociales que la acerca a los países más desarrollados; a pesar de que su PIB es inferior y que no cuenta con recursos naturales importantes, Cuba se ubica entre los países

de más alto Índice de Desarrollo Humano (posición 52), con un valor de 0.806, y en la octava posición entre los países latinoamericanos desde el 2001. En el Informe sobre Desarrollo Humano 2004, se ratifica esa posición y el valor asciende a 0.809.

Es importante destacar que el desarrollo alcanzado por Cuba en materia de educación y salud ha sentado las bases para un crecimiento balanceado; hoy se puede afirmar que existe una verdadera interrelación individuo-familia-comunidad-Estado- nación, en la cual se destaca una política coherente, relaciones socio-económicas integradas en la política, con una orientación fundamentalmente social.

Las peculiaridades de la familia están condicionadas por el sistema social imperante, pero en un mismo sistema sus características varían de una etapa histórica a otra. A su vez, desde un punto de vista individual, las particularidades de los conflictos familiares cambian de una familia a otra, en dependencia del estadio de vida en que la misma se encuentra (Pérez Rojas, N. 1979).

El comportamiento entre lo laboral y lo doméstico refleja que la vinculación de la mujer a la actividad laboral propicia un mayor grado de diferenciación en el establecimiento de los modelos de distribución de tareas domésticas en la familia cubana, que el que se deriva de la inserción socio -clasista de la familia. En otras palabras, por encima de las diferencias de clase, en la generalidad de las familias cubanas urbanas el tipo de relaciones intrafamiliares que se establecen en la realización del trabajo doméstico se encuentra condicionado fundamentalmente por el vínculo de la mujer a la actividad laboral (Reca, I. 1990).

Las familias de mujeres no trabajadoras se caracterizan en su mayoría porque la mujer es la responsable máxima de las obligaciones domésticas. La proporción de estas familias es mayor que la de las de mujeres trabajadoras, pero en ambas predomina este modelo tradicional de distribución de tareas domésticas. Existe en estas familias un bajo nivel de distribución de tareas domésticas en las relaciones entre padres e hijos, lo que se manifiesta con independencia del vínculo laboral y del nivel de escolaridad de la mujer, de las diferencias clasistas y del tipo de familia (nuclear o extendida). Por otra parte, participan más en estas tareas las mujeres que los hombres. Esto evidencia, que los padres

generalmente no demandan de sus hijos responsabilidades y tareas en el hogar y por otra, que en la familia cubana se reproduce el modelo sexista de distribución de roles.

En el ámbito familiar y de parejas se aprecia más aún la presencia de un modelo de distribución sexista de las tareas en el hogar con sobrecarga para la mujer, patrón que continúa transmitiéndose en la educación de los hijos. Así, estudios realizados muestran que más del 90% de las mujeres que trabajan de modo remunerado, también realizan trabajo doméstico no remunerado en mayor proporción que el hombre. Otra cuestión que se ha valorado al respecto es que la responsabilidad del funcionamiento familiar y de la educación de los hijos y cuidado de personas mayores sigue siendo femenina, en el seno de la familia las mujeres son las que más conversan con sus hijos y son las encargadas de enfermos y adultos mayores. Este hecho muy valorado socialmente, tiene a su vez el correlato de una figura paterna poco activa que delega todas estas responsabilidades familiares en la figura materna.

Las mujeres refieren que ellas insisten en encontrar el apoyo de los demás miembros de la familia pero que no siempre resulta. Por esta razón la jornada laboral se extiende hasta dieciséis horas en el día, teniendo que hacer las tareas domésticas por la madrugada. Esto demuestra que existen dificultades en el funcionamiento de la familia, aún persisten estereotipos machistas, que no logran entender que para que la mujer pueda participar en igualdad de condiciones en la vida laboral, es vital que en las diferentes tareas del hogar todos participen por igual.

El enfrentamiento entre los modelos sexistas legados por la cultura patriarcal y las concepciones que necesariamente generan las nuevas oportunidades de que dispone la mujer cubana, coloca a éstas ante una disyuntiva de difícil solución en las condiciones actuales (Amorós, C. 1994).

Como se puede comprobar, la estructura de la familia no es estática, sino que cambia con el tiempo. La composición de los hogares también varía según la edad del jefe. Así, en la medida en que el jefe envejece, la familia experimenta cambios en su ciclo vital y también en su estructura y composición; y cuando el hogar es de tipo nuclear, por ejemplo, se

observa una mayor proporción de jefes con edades entre 30 y 49 años; es decir, edades generalmente coincidentes con las etapas de formación y ampliación de la familia.

Desde el componente informativo, la conceptualización de la familia no se circunscribe, únicamente, a los vínculos de consanguinidad. Se observa una tendencia por ampliar el término, que pudiera estar en consonancia con la convergencia de diversos tipos de familia en la sociedad cubana actual. Entre los elementos que inciden en las particularidades de las familias se encuentran los relacionados con su dinámica, estructura, funcionamiento, condiciones de vida, fase del ciclo vital por la que transcurre y variables socio-psicológicas específicas como normas, valores, límites, roles, espacios, hábitos de vida y comunicación.

Todo ello sin obviar que el cambio demográfico más notable y trascendente en la población cubana ha ocurrido en la estructura por edades y tiene que ver con el llamado proceso de envejecimiento de la población. En la década de los cincuenta, los adultos mayores constituían menos de 6% de la población cubana. Al cierre del 2004, esta población alcanzó 15,6% (1 732 898 adultos mayores) y, para el 2025, con un cuarto de su población con 60 años y más, será el país más envejecido de América Latina y el Caribe. En tanto, en el 2050, Cuba se encontrará entre los países más envejecidos del mundo, superando su proporción de población de 60 años y más la media del total de países considerados como desarrollados en el mundo.

Las políticas de desarrollo han generado bienestar para el pueblo cubano con más equidad, pero también plantean nuevas contradicciones a resolver como las de la sobrecarga de roles para la mujer y el replanteo de las relaciones familiares con vista a lograr su adecuado funcionamiento en torno al cuidado de la infancia y la adolescencia.

Aunque el Estado hace todo lo posible por la protección a esos grupos, la tarea del cuidado es, en primer lugar, una responsabilidad de la familia. Sobre la familia y, en particular, la mujer, recae también el cuidado del anciano/a que se ha convertido en un grupo numeroso, dado el crecimiento de la esperanza de vida en hombres y mujeres, durante las últimas cuatro décadas del siglo XX. Entre los años 2000 y 2005, se observan, en Cuba, ajustes en la política social dirigida a hacerla más eficaz en sus fines de lograr más equidad.

Desde los primeros años de la Revolución cubana, la equidad se convirtió en un importante objetivo político que orientaba el conjunto de medidas sociales, económicas culturales, jurídicas adoptadas para reducir los elevados índices de pobreza y favorecer el desarrollo social.

En la actualidad, a diferencia de la gran mayoría de los países de América Latina y el Caribe, se trabaja en la dirección de lograr un desarrollo integrador, en el cual se vinculen el desarrollo humano y la equidad con el crecimiento económico, a lo cual se añade la puesta en marcha de programas de acción orientados a sectores específicos con cierto grado de vulnerabilidad social, dirigidos al mejoramiento y generación de capacidades humanas para producir desarrollo.

4.7. Perspectivas de futuro para las familias españolas y cubanas

Después de constatar los últimos cambios aparecidos en las familias y en las sociedades española y cubana, nos preguntamos ¿qué pasará con la familia? Son tantas y tan variadas las transformaciones que se han producido en España y en Cuba en las últimas décadas sobre la forma en que los individuos establecen sus relaciones, organizan su convivencia, tienen o no tienen hijos, los educan, etc. que la pregunta no se puede obviar.

Si bien el conjunto de la población española ha mejorado sustancialmente su nivel educativo en las últimas décadas, en el caso femenino, la mejora ha sido mayor, de manera que, por primera vez en la historia, las mujeres más jóvenes (menores de 35 años) tienen niveles educativos más elevados que los de sus parejas.

La alarma en algunos sectores de la población, sobre el futuro de la familia no es tanto su permanencia en la historia, sino si los distintos tipos de familia que están formando, fundamentalmente entre las parejas jóvenes, serán capaces de cumplir con las funciones de la institución tradicional familiar, porque, cada vez con mayor intensidad, en la sociedad post-moderna la vida familiar está adoptando formas distintas, diversas y difíciles de compaginar con las funciones que hasta ahora se le habían asignado a la institución.

De acuerdo con los datos recientemente publicados por el INE (Instituto Nacional de Estadísticas. 2015) sobre la población en España, hemos alcanzado los 46.439,864 millones

de habitantes en Enero de 2015, pero al mismo tiempo estamos inmersos en un “invierno demográfico”, de manera que ya hay más personas mayores de 65 años que jóvenes menores de 14 años. De hecho, una de cada 6 personas es mayor de 65 años y la “cuarta generación” (mayores de 80 años), asciende a 2,3 millones de personas.

El incremento de la población se debe principalmente a la inmigración que se ha quintuplicado en los últimos 10 años, sumando en la actualidad 5,7 millones, el equivalente al 12,1 % de la población total española. Esto ha supuesto un incremento considerable de la natalidad. En el año 2008 nacieron 107.475 niños de madres inmigrantes y en los últimos años, del 2004 al 2008, han nacido 413.000 niños de madres extranjeras.

El índice de fecundidad es de 1,46 hijos por familia, mientras que el nivel de reemplazo generacional está en 2,1 hijos por familia. En algunas Comunidades Autónomas la situación de la natalidad es más preocupante. Asturias (1,00), Galicia (1,12) y Castilla y León (1,20) son las Comunidades con menor índice de fecundidad.

Hoy las parejas jóvenes programan el nacimiento de los hijos cada vez más tarde, a los 31 años de media. Por otra parte, 1 de cada 3 niños nace fuera del matrimonio. En España ya 137.000 niños, el 28,4%, nacen anualmente fuera del matrimonio, habiéndose multiplicado por 7 desde 1.980, y en algunas comunidades autónomas la situación es mucho más grave: En Canarias más del 50% de los hijos son extramatrimoniales, en Baleares el 39 %, en Cataluña el 33 % y en Madrid el 31 %. (Cordero del Castillo, P. 2014).

La familia española y la familia cubana han pasado en pocas décadas de tradicional a moderna y en los últimos años a post-moderna. Sigue siendo la institución más valorada por la sociedad, pero los profundos cambios registrados en los últimos años ponen de manifiesto la crisis que está pasando. En España y en Cuba hoy en día se casan menos personas, tienen menos hijos, las uniones son más inestables los hogares están más vacíos y coexisten distintos tipos de familia.

Se prevé que la familia española y la familia cubana del mañana será plural, cambiante, precaria, frágil y vulnerable. Las claves para mantenerse en familia serán como siempre la negociación, la comprensión y el amor. Una familia en donde predominen las relaciones de

afecto, libertad y solidaridad, pero siempre amenazadas por la inestabilidad, serán familias experimento, en las que las personas tendrán que revisar cada día los gustos, las aspiraciones y obligaciones individuales para hacerlas converger con las de los otros miembros del grupo familiar, manteniendo uno o varios retos.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Fundamentación metodológica

La investigación desde sus orígenes significa rastreo, seguir una huella, un *vestigium*. Aplicada a la vida intelectual es una actividad que persigue el alcance de conocimientos o la solución de nuevos problemas (García Hoz, V. 1997). La investigación pedagógica es el quehacer investigador que tiene por objeto la educación en cualquiera de sus manifestaciones.

Investigar no es obra, sólo compete a grandes sabios que nos vislumbran por su inteligencia, es una tarea indispensable para que las actividades de los hombres y mujeres se hagan más racionales y eficaces evitando la práctica rutinaria.

Cuando la investigación toma sus problemas de la realidad e intenta desembocar en una norma práctica de actuación recibe el nombre de activa (García Hoz, V. 1990). En nuestro estudio, investigamos porque queremos conocer cómo concilian sus vidas personales, familiares y laborales los profesionales españoles y cubanos para demostrar las propiedades psicométricas del Cuestionario Swing en poblaciones diferentes en cuanto a sistemas sociopolítico y geográfico.

La investigación científica es el acto de poner en acción las exigencias de lo que se conoce como método científico, a fin de que los resultados alcanzados puedan considerarse como parte de la ciencia. Otros autores la definen como un proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes. (Millán Puelles, A.1999).

Los conocimientos científicos difícilmente pueden juzgarse como algo infalible o definitivo, sino siempre abiertos al enfoque correctivo propio de la ciencia (Kerlinger, F. Lee, H. 2002). (Popper, K.R. 2005) sugiere que los fundamentos científicos han de ser objetivos, deben contrastarse y estar sujetos a la crítica y revisión de cualquier mentalidad sin prejuicios. También

(Sidman, M. 1978) plantea que los conocimientos objetivos, contrastables, deben tender hacia una sistematización, constituyendo un cuerpo organizado, mucho más allá de unos meros agregados inconexos de datos, cifras y resultados de cualquier tipo.

Una de las cualidades que caracterizan al hombre, en mayor grado, es su facultad de plantearse problemas. La mejor manera de formular el problema es hacerlo en términos de pregunta o preguntas de forma que pueda darse la correspondiente contestación.

A los problemas se les pide que sean o parezcan al menos resolubles (. Mc Guigan, F (1976), lo que suele requerir el planteamiento de hipótesis relevantes, la existencia de técnicas y estrategias adecuadas entre ellas, instrumentos de medida y pruebas estadísticas para la contrastación, y la asignación de probabilidades a las hipótesis. La hipótesis, debe tener detrás una fundamentación suficiente que haga de ella algo inicialmente verosímil, en armonía y no en contradicción con el estado de la ciencia (Bunge, M. 1979).

En la investigación científica es posible desarrollar dos enfoques importantes: el cualitativo y el cuantitativo.

El cualitativo entiende que la cantidad es parte de la cualidad, además de darle mayor atención a lo profundo de los resultados y no a su generalización.

(Mendoza Palacios, R. 2006) nos dice que en el enfoque cuantitativo, lo importante es la generalización o universalización de los resultados de la investigación, por tanto, no es conveniente hablar, ni de paradigma cualitativo, metodología cualitativa o investigación cualitativa, puesto que lo cualitativo o cuantitativo son enfoques de la observación científica, y ambos pueden ser usados en un mismo experimento, interaccionando sus metodologías.

Las diferencias entre investigación cualitativa y cuantitativa no se dan a nivel del tipo de problema que se pretende investigar, sino en los métodos o instrumentos que cada cual aplica y la forma en que tratan los resultados, finalmente, la conjunción de ambos paradigmas ayudará a lograr éxitos óptimos en investigaciones.

El seleccionar una u otra metodología puede depender de diferentes planteamientos: ¿Se busca la magnitud o la naturaleza del fenómeno? ¿Se busca un promedio o una estructura dinámica? ¿Se pretende descubrir leyes o comprender fenómenos humanos?

1.1. Investigación Cuantitativa

Los fundamentos de la metodología cuantitativa podemos encontrarlos en el positivismo que surge en el primer tercio del siglo XIX como una reacción ante el empirismo que se dedicaba a recoger datos sin introducir los conocimientos más allá del campo de la observación.

La Investigación Cuantitativa tiene una concepción lineal, es decir que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos (Hurtado, I. y Toro, J. 1998).

Tras la Segunda Guerra Mundial hubo un predominio de la metodología cuantitativa con la preponderancia de las perspectivas estructuralistas y funcionalistas.

La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables, trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica.

1.1.1. Características de la metodología cuantitativa

Para que exista Metodología Cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal. Es decir, que haya

claridad entre los elementos del problema de investigación que lo conforman, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y que tipo de incidencia existe entre sus elementos.

En la metodología cuantitativa debe haber transparencia entre los elementos de investigación desde donde se inicia hasta donde termina, el abordaje de los datos es estático, se le asigna significado numérico.

- El abordaje de los datos cuantitativos es estadístico, hace demostraciones con los aspectos separados de su todo, a los que se asigna significado numérico y hace inferencias.
-
- La objetividad es la forma preferente de alcanzar el conocimiento, por lo que utiliza la medición exhaustiva y controlada, intentando buscar la certeza del mismo.
-
- El objeto de estudio es el elemento singular empírico. Existe una relación de independencia entre el sujeto y el objeto, ya que el investigador tiene una perspectiva desde afuera.
-
- La teoría es el elemento fundamental de la investigación Social, le aporta su origen, su marco y su fin.
-
- Comprensión explicativa y predicativa de la realidad, bajo una concepción objetiva, unitaria, estática y reduccionista.
-
- Concepción lineal de la investigación a través de una estrategia deductiva. Es de método Hipotético – Deductivo.
-

1.1.2. Limitaciones cuantitativas

Las limitaciones se sitúan a nivel de varios riesgos de distorsión, el menor de los cuales no es ciertamente la conversión deformante de lo cualitativo en cantidades artificialmente calculadas sobre datos previamente transmutados ad hoc.

Las limitaciones de la investigación cuantitativa son:

- La subjetividad disfrazada cuantitativamente.
- La conjugación cuantitativa de agrupaciones para estudiar los sistemas sociales.

Tomar una parte del sistema como variable independiente (causa) y todo el de los datos cuantitativos lo que se puede observar en las investigaciones tradicionales (Cabrero García, L. y Richart Martínez, M.1996).

1.2. Investigación Cualitativa

Los orígenes de los métodos cualitativos se encuentran en la antigüedad pero a partir del siglo XIX, con el auge de las ciencias sociales, sobre todo de la sociología y la antropología, esta metodología empieza a desarrollarse de forma progresiva (Alvira Martín, F. 2002). Perspectiva cualitativa. (Alvira Martín, F.2002).

Su racionalidad está fundamentada en el científicismo y el racionalismo, como posturas epistemológicas institucionalistas. Profundo apego a la tradicionalidad de la ciencia y utilización de la neutralidad valorativa como criterio de objetividad, por lo que el conocimiento está fundamentado en los hechos, prestando poca atención a la subjetividad de los individuos. El experto se convierte en una autoridad de verdad.

La metodología cualitativa, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No intenta probar o medir un cierto acontecimiento, sino descubrir tantas cualidades del mismo como sea posible. En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud. En ella se pretende obtener un conocimiento lo más profundo posible (Calero, JL. 2000).

Dentro de las características principales de esta metodología podemos mencionar:

- La investigación cualitativa es inductiva en cuanto estudia los significados desde el punto de vista de los participantes.

- Tiene una perspectiva holística, describe los fenómenos de manera global en sus contextos naturales, porque lo particular solo puede entenderse en relación con su contexto.
- Trata de estudios en pequeña escala que sólo se representan a sí mismos.

Hace énfasis en la validez de las investigaciones a través de la proximidad a la realidad empírica que brinda esta metodología. Principalmente, es un método para generar hipótesis y teorías. Su condición naturalista: observa, escucha, habla, toma nota. Libre de juicio, interpreta la realidad tal cual. En general su objetivo es profundizar en algunos aspectos cualitativos y no estadísticos. Se incorporan hallazgos no previstos "serendipity". (Taylor SJ. y Bogdan, R.1994).

Las investigadoras e investigadores cualitativos participan en la investigación a través de la interacción con los sujetos que estudian, es el instrumento de medida. Analizan y comprenden a los sujetos y fenómenos desde la perspectiva de los dos últimos: deben eliminar o apartar sus prejuicios y creencias.

En la década del 60 las investigaciones de corte cualitativo resurgen como una metodología de primera línea, principalmente en EE.UU. y Reino Unido. A partir de este momento en el ámbito académico e investigador hay toda una constante evolución teórica y práctica de la metodología cualitativa (Taylor SJ. y Bogdan, R. 2004).

1.2.1. Características de la metodología cualitativa.

La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores e investigadoras cualitativas hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas.

- Una primera característica de estos métodos se manifiesta en su estrategia para tratar de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad, y no a través de la medición de algunos de sus elementos. La misma estrategia indica ya el empleo de procedimientos que dan un carácter único a las observaciones.

- La segunda característica es el uso de procedimientos que hacen menos comparables las observaciones en el tiempo y en diferentes circunstancias culturales, es decir, este método busca menos la generalización y se acerca más a la fenomenología y a la interacción simbólica.
- Una tercera característica estratégica importante para este trabajo se refiere al papel del investigador en su trato –intensivo– con las personas involucradas en el proceso de investigación.

El investigador o investigadora desarrolla las pautas y problemas centrales de su trabajo durante el mismo proceso de la investigación. Por tal razón, los conceptos que se manejan en las investigaciones cualitativas en la mayoría de los casos no están operativizados desde el principio de la investigación, es decir, no están definidos desde el inicio los indicadores que se tomarán en cuenta durante el proceso de investigación. Esta característica remite a otro debate epistemológico, muy candente, sobre la cuestión de la objetividad en la investigación social. (Mella, O. 1998).

1.2.2. Diferencias entre investigación cuantitativa y cualitativa.

El objetivo de cualquier ciencia es adquirir conocimientos y la elección del método adecuado que nos permita conocer la realidad es, por tanto, fundamental. El problema surge al aceptar como ciertos los conocimientos erróneos y viceversa. Los métodos inductivos y deductivos tienen objetivos diferentes y podrían ser resumidos como desarrollo de la teoría y análisis de la teoría respectivamente (Álvarez Cáceres, R. 1996).

Los métodos inductivos están generalmente asociados con la investigación cualitativa mientras que el método deductivo está asociado frecuentemente con la investigación cuantitativa.

El empleo de ambos procedimientos cuantitativos y cualitativos en una investigación, probablemente, podría ayudar a corregir los sesgos propios de cada método, pero el hecho de que la metodología cuantitativa sea la más empleada no es debido al azar, sino a la evolución del método científico a lo largo de los años.

Los métodos inductivos y deductivos tienen objetivos diferentes y podrían ser resumidos como desarrollo de la teoría y análisis de la teoría, respectivamente. Los inductivos están generalmente asociados con la investigación cualitativa mientras que el deductivo lo está con la investigación cuantitativa. Los científicos sociales en salud, doctores, enfermeras, técnicos en salud, que utilizan abordajes cualitativos enfrentan en la actualidad problemas epistemológicos y metodológicos que tienen que ver con el poder y la ética en la generación de datos así como la validez externa de los mismos (Popper, K.R.2005).

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables.

La investigación cualitativa evita en lo posible la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas y estructuradas, el estudio de casos.

La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales.

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica; mientras que la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada. (Reichart, ChS, Cook TD. 2001).

El empleo de ambos procedimientos cuantitativos y cualitativos en una investigación probablemente podría ayudar a corregir los sesgos propios de cada método, pero el hecho de que la metodología cuantitativa sea la más empleada no es producto del azar, si no de la evolución del método científico a lo largo de los años. (Pita Fernández, S., Pértigas Díaz, S 2002).

2. Objetivos e hipótesis

Numerosos estudios han tratado de explorar la forma en que la relación trabajo-familia y familia - trabajo influyen en las sociedades. En este sentido no se puede hacer siempre responsable a la familia de un mal funcionamiento en la esfera laboral ni tampoco a las tareas laborales, de impedir a las personas cumplir con las responsabilidades familiares. También se deberá señalar que la manifestación de esta conciliación no es la misma en todos los perfiles laborales, ni en ambos sexos. Las investigaciones llevadas a cabo sobre el trabajo y la familia han estado a lo largo de los años, centradas en explorar fundamentalmente el conflicto entre éstos dos roles, pero actualmente se ha comenzado a pensar que sería importante descubrir los resultados positivos resultantes de combinar trabajo y rol familiar. Entre los primeros autores que señalaron la importancia de examinar también las influencias positivas que podrían existir entre ambas esferas encontramos a Friedman, Gryzwack y Powell.

Con el paso de los años, España ha sufrido una intensa evolución en lo que respecta a legislación relacionada con la conciliación, tanto por la necesidad de cambio a causa de las exigencias de la Unión Europea, quien quiere convertir sus empresas en empresas familiarmente responsables exigiendo medidas de carácter obligatorio, que faciliten la conciliación, como por la tendencia de las empresas españolas hacia convertirse en empresas preocupadas por sus trabajadores. Dada dicha situación y un entorno tan cambiante es necesaria una revisión periódica de la situación legislativa, para así poder adaptarse bien a las circunstancias, mostrar mayor apoyo a los trabajadores y que no resulte tan difícil compaginar ambas vidas (Ríos Saura, 2013).

En Latinoamérica el desafío para generar políticas de conciliación es con dimensión de género es grande. Hasta ahora, las políticas y programas se han dirigido a las mujeres trabajadoras bajo el supuesto de que son ellas las principales responsables del cuidado familiar y no han integrado a los hombres. La noción del “trabajador/a con responsabilidades familiares” no está presente en las legislaciones.

Previo a esta investigación no se ha hecho ningún estudio sobre la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo entre sociedades con sistemas políticos tan dispares, y es la primera vez que se aplica el cuestionario SWING en una muestra de éste tipo.

Nuestra investigación descriptiva de tipo mixta, pretende conocer cómo reaccionan los profesionales universitarios en activo con más de cinco años de graduados, en las sociedades españolas y cubanas ante el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo así como también describir el uso que realizan de su tiempo libre.

2.1. *Objetivos*

Debido a la gran preocupación que despierta la conciliación entre la vida familiar y laboral en el mundo, hemos querido llevar a cabo éste estudio entre una sociedad de tipo capitalista y otra que pretende mantener el sistema socialista, con el objetivo de:

- Comparar una muestra de la población española y otra cubana en relación al tema conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.
- Analizar las variables sociodemográficas que inciden en el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en las dos poblaciones.
- Indagar el tipo de tareas que desempeñan las mujeres y los hombres en el ámbito doméstico y cómo ambos emplean el tiempo libre.

2.2. *Hipótesis*

Dada la escasez de instrumentos y la falta de escalas desarrolladas fuera de Estados Unidos. (Geurts & col 2005) desarrollaron el Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia (Survey Work - Home Interaction - Nijmegen SWING) afín a modelos europeos. Trabajos recientes como el liderado por el (Dr. Bernardo Moreno Jiménez (2009) decidieron analizar las propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, con el objetivo de evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia en muestras europeas y superar limitaciones de escalas anteriores.

Por ese motivo se necesita cambiar el sistema de creencias que existe centrado únicamente en lo negativo de esta relación, ya que tanto la familia como el trabajo pueden aportar cosas positivas que lleven a un enriquecimiento mutuo en ambos campos. Estos se encuentran

entre los primeros autores (Friedman y Greenhaus, 2000; Grzywacz y Marks, 2000; Greenhaus y Powell, 2006) que señalaron la importancia de examinar también las influencias positivas que podrían existir entre ambas esferas.

1. La estructura factorial del SWING será igual en ambas poblaciones.
2. El conflicto trabajo-familia será más alto que el conflicto familia-trabajo.
3. Existen diferencias entre mujeres y hombres en la percepción del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.

Esta situación nos hace pensar que en los países desarrollados es más fácil conciliar que en los países en vías de desarrollo.

A diferencia del resto de los países elegimos Cuba por poseer una población colectivista muy diferente al estilo individualista de España y el resto de las sociedades desarrolladas, que más oportunidades tienen para asumir la conciliación.

La capacidad de conciliar trabajo-familia y familia-trabajo debe ser puesta a prueba en cada país. Este hecho constituye una innovación y aportación de experiencias hacia otras investigaciones para que se establezcan otros parámetros a la hora de conciliar la vida laboral y familiar.

3. Población y muestra

Los cuestionarios fueron distribuidos por entrevistadoras y entrevistadores en los lugares de trabajo o domicilios de los encuestados y encuestadas, (excepto en Cuba que se realizaron fuera de su territorio nacional) quienes los respondían, tras recibir las instrucciones y podían pedir aclaraciones sobre sus dudas de respuesta para completar los cuestionarios bien directamente durante su realización bien antes de entregarlo definitivamente. Nuestro estudio se ejerció sobre la población constituida por 800 profesionales licenciados y licenciadas, 400 de nacionalidad española y 400 cubanos y cubanas con igual categoría laboral, todos con cinco o más años de trabajo en una empresa a fin a la especialidad estudiada.

Los criterios de inclusión fueron: aceptar a todos los y las profesionales españoles o cubanos de cualquier ciudad o pueblo de procedencia, y que se encontraran trabajando en el momento de realizar la entrevista (el primer trimestre del año 2015). Sólo los y las profesionales que cumplían con los requisitos, forman parte de la muestra.

Nuestro trabajo es una investigación descriptiva de tipo cuantitativo – cualitativo. En la investigación cuantitativa, el criterio que se siguió para seleccionar la muestra, fue el llamado “bola de nieve” que consiste en comenzar con pequeño grupo, y una vez ganada su confianza que nos presente y nos lleven a otras y otros participantes.

Para garantizar la confidencialidad y la privacidad hice saber a cada uno de los informantes, tanto en los cuestionarios, como en las entrevistas, que los datos obtenidos no contendrían nombres ni identificarían información personal, por lo que estamos obligadas a respetar la confidencialidad.

En la investigación cualitativa, se hizo una selección de Bola de nieve del total de la muestra, con el fin de poder soslayar una de las dificultades que tiene la selección al azar, y realizar el estudio de algunos profesionales en profundidad. Se escogieron 30 profesionales cubanos y 30 españoles y se realizaron dos foco grupos.

4. Instrumentos

Se han empleado los instrumentos siguientes: Cuestionario Swing y de Usos del Tiempo y entrevista para averiguar el tipo de tareas que desempeñan en el ámbito doméstico las mujeres y los hombres y el uso del tiempo libre que realizan ambos. A continuación describiremos cada uno de ellos.

4.1. Cuestionario Swing

El Cuestionario SWING (ver anexo) diferencia tanto la dirección como la calidad de la interacción entre trabajo y familia. Consta de 22 ítems divididos en cuatro escalas: a) Conciliación Positiva Trabajo – Familia (Tus obligaciones laborales hacen difícil sentirte

relajado en casa). b) Conciliación Positiva Familia – Trabajo (Problemas con tu esposa/familia/amigos afectan tu rendimiento en el trabajo). c) Conciliación Negativa Trabajo – Familia (Interactúas mejor con tu esposa/familia/amigos como resultado de las cosas que aprendes en el trabajo). d) Conciliación Negativa Familia – Trabajo (Gestionas más eficientemente el tiempo en el trabajo porque en casa has de hacerlo también).

Se analizaron las siguientes variables: Estado Civil, Convivencia, Años Trabajados, Edad, Nº de Horas Trabajadas, Ámbito Laboral y Nº de Hijos Menores. Los participantes han de indicar su experiencia de interacciones positivas familia – trabajo y trabajo- familia y las interacciones negativas entre el trabajo y la familia y la familia y el trabajo, de acuerdo a una escala tipo Likert con respuestas que van desde 0 a 3.

4.2. Cuestionario Usos del Tiempo

Un cuestionario individual sobre Usos del tiempo (ver anexo) que pretende conocer ideas acerca de cómo emplean el tiempo. He incluido respuestas cerradas o dicotómicas, preguntas cerradas con alternativas de respuesta y otras abiertas.

Diseño del cuestionario: para su elaboración, que tuvo lugar desde el mes de enero de 2014 hasta el mes de marzo del mismo año, tuve en cuenta una serie de requisitos tanto en relación al contenido, como en relación al formato (Rodríguez Gómez, Gil Flores, y García Jiménez, 1996):

- Preguntas sencillas y cortas
- Preguntas que no creen problemas de interpretación
- Procuré recoger todos los temas que me propuse investigar
- Cada pregunta contiene una sola idea
- Preguntas que no induzcan las respuestas

Se realizaron pruebas con el fin de comprobar la comprensión de las preguntas, para ello utilizamos personas del entorno, que contestaron el cuestionario y permitieron detectar y resolver inconvenientes.

- En relación al formato se tuvo en cuenta:

- Cuidar la extensión
- Evitar que tuvieran que escribir demasiado
- Redactar una introducción clarificadora y sincera sobre la colaboración que se solicita y el uso posterior de los datos
- Expresar en el cuestionario la información necesaria para poder contactar con la investigadora, para poder conocer, si les interesa, los resultados del estudio.

Aplicación del cuestionario: en el mes mayo de 2014 se aplicó el cuestionario a un grupo de personas conocidas, con el fin de comprobar la claridad en la redacción del mismo y si su extensión era correcta. Tras esta prueba el formato al reverso del cuestionario SWING fue establecido. La aplicación definitiva del cuestionario se realizó entre los meses de junio y noviembre de 2014 en ambos países.

Análisis de los datos del cuestionario: en estos cuestionarios se recoge alguna información procedente de los diversos usos del tiempo organizados en cuatro grandes bloques:

1. tiempo para sí mismo;
2. tiempo para el hogar;
3. tiempo para el trabajo;
4. tiempo social.

Los pasos a seguir para llevar a cabo el análisis de los datos, fueron:

- Vaciado de los datos recogidos en los ochocientos cuestionarios
- Agrupación de significados
- Elaboración de categorías: en todo momento he pretendido que las categorías elaboradas se acerquen lo más posible a los criterios de exclusividad, exhaustividad, objetividad, pertenencia, etc.

Agrupación de categorías: se elaboró un sistema de categorías para agrupar los datos ha permitido resumir y clasificar el conjunto de respuestas. Este sistema ha sido elaborado por la doctoranda y se describe en algunas partes de forma literal o puntuando y/o seleccionando campos.

Uno de los objetivos del estudio sobre el empleo del tiempo es contribuir a la formulación de políticas familiares y de igualdad entre géneros, como las relativas a la relación entre la división del trabajo en el hogar y el incremento de la participación de la mujer en el mundo laboral.

Resulta particularmente difícil compaginar los horarios de trabajo remunerado y la vida familiar en determinadas circunstancias como el cuidado de menores, personas con discapacidades y enfermos crónicos.

La Encuesta de Usos del Tiempo es una encuesta no periódica que recaba información sobre las actividades diarias de las personas a través de la cumplimentación de diarios personales y cuestionarios de hogar e individuales.

4.3. Modelo de entrevista grupo focal

Un grupo focal o focus-group es “una discusión informal entre individuos seleccionados sobre temas específicos” (Beck, Trombetta, y Share, 1986). Para ello he organizado una serie de cuatro pequeños grupos de discusión, dos en España y dos en Cuba con el fin de centrar y analizar los datos resultantes, utilizando técnicas cualitativas convencionales.

Como método de investigación los grupos focales son similares a las entrevistas individuales, con la excepción de que implican más de un participante en la sesión de recogida de datos e, incluso, se les describe a veces como entrevistas de grupo o grupos de entrevistas en profundidad. En un grupo focal la investigadora reúne a varias personas para hablar acerca de un tema sugerido por ella. Agrupa a personas que experimentan el mismo problema y facilita la discusión haciendo preguntas y escuchando las respuestas de todo el grupo. La influencia de la investigadora se difumina por el hecho de no ser una situación una a una, y puesto que el objetivo del grupo focal es dar oportunidad a un intercambio de puntos de vista relativamente fluido e interactivo.

“La seña de identidad del grupo focal es el uso explícito de la interacción de grupo para producir datos y evidencias que serán menos accesibles sin la interacción que se crea en el grupo” (Morgan, DL. 1988).

La mayor ventaja del uso de los grupos focales reside en que permite ilustrar cómo evolucionan los argumentos y cómo se elaboran las identidades en un contexto grupal, especialmente a partir del reto y la provocación de otros miembros del grupo. Es decir, los argumentos y las respuestas van evolucionando a lo largo de la entrevista. Por tanto, además de la obtención de información de forma más profunda y detallada de cada una de las personas intervinientes, el resto de participantes puede sugerir dimensiones y relaciones acerca del problema original que una sola persona puede no haber pensado (Rubin, H. y Rubin, I. 1995). Esta naturaleza interactiva de los datos del grupo focal produce percepciones que no serían posibles fuera del contexto del grupo. En definitiva se trata de escuchar para “escuchar el significado” de lo que las y los participantes dicen, descifrando las interpretaciones y comprensiones que dan forma a sus palabras. Todo esto constituye el material que la investigadora recoge, sintetiza y analiza como parte de la escucha del significado de los datos (Rubin, H. y Rubin, I. 1995). (Kitzinger, J. (1994) señala que en la discusión del grupo focal los significados son constantemente negociados y renegociados. Las personas en un grupo focal conocen diferentes experiencias individuales y tratan de darles un “sentido colectivo”, a través de las interacciones entre las y los participantes. Es un método que nos permite explorar cómo las personas se implican en la generación de significado, cómo se forman las opiniones, se expresan y, a veces, se modifican, dentro del contexto de la discusión y el debate con otras personas.

Cuando se realiza un estudio con grupos focales la investigadora debe tomar decisiones críticas sobre algunos parámetros claves como:

- El tipo de participantes: deben reunir los requisitos acordados.
- El número de grupos: en este caso cuatro, mixto
- El tema o la actividad sobre la que los grupos deben centrarse: para ello elaboré un guión abierto y flexible que me guiase en el proceso.
- El desarrollo de las sesiones: dos sesiones en España y dos en Cuba, de una hora aproximadamente, cada una.
- La grabación: a través del teléfono móvil.
- La transcripción

- El marco de análisis que será empleado.

La captación del grupo participante la realicé en el último trimestre antes de presentar la tesis. Los y las participantes debían tener una licenciatura o doctorado y al menos cinco años de trabajo en dicha especialidad (docencia, salud, psicología, otras...). El contacto con cada uno y cada una de ellas fue un trabajo fácil.

Uno de los objetivos es lograr que las y los informantes se sintiesen cómodos y ganar su aceptación. Es esencial, establecer con las y los participantes, lo que (Taylor, S. y Bogdan, R. 2002) denominan el rapport: comunicar a las y los informantes la simpatía que se siente y lograr que la acepten, lograr que se abran, compartir su mundo simbólico, su lenguaje y perspectivas, etc.

Se comenzó dando las gracias y haciendo una presentación más o menos informal de cada una y de cada uno con el fin de conseguir un ambiente no estresado. A continuación, se iniciaron las entrevistas con la ayuda de una serie de notas y preguntas generales que se habían formulado antes de entrar en la sala. Las preguntas eran no directivas y no involucraban ningún juicio de valor, tenían como fin permitir que las personas hablaran sobre lo que tenían en mente. Una vez que iniciaban la conversación se les informaba sobre cuáles eran nuestros intereses y se les pedían las aclaraciones pertinentes, sin dar nada por supuesto.

Previamente a la realización de los grupos focales un guión de preguntas fue elaborada y sirvió de referencia a lo largo de cada uno de los encuentros y permitiendo a las y los participantes hablar sobre lo que consideran importante sin estructurar sus respuestas. Para la elaboración de esta guía, además del análisis realizado de los cuestionarios, se estableció una lista de cuáles eran los temas generales sobre los que necesitaba más información, evitando en todo momento que la entrevista se convirtiera en algo cerrado y excesivamente estructurado. El guión utilizado fue el siguiente:

1. ¿Qué es lo que causa conflicto entre familia-trabajo en tu casa?
2. ¿Qué valores del ambiente laboral se reflejan en tu familia y viceversa?

3. Describir el tipo de tareas que desempeñan en el ámbito doméstico las mujeres y los hombres y el uso del tiempo libre de ambos.

El desarrollo de las sesiones tuvo lugar en España y en Cuba en el último trimestre antes de presentar la tesis. Se entrevistaron a cuatro grupos de profesionales, quince personas en cada uno (mujeres y hombres) desenvolviéndose de forma flexible y dinámica. Es decir, fueron entrevistas abiertas y no estandarizadas.

La investigación cualitativa basada en entrevistas en profundidad produce, como es evidente, una gran cantidad de datos que obligó a prestar una cuidadosa atención a la forma de almacenarlos. Esos datos incorporados a las notas de campo, transcripciones, documentos, ha de ser ordenada con un cierto sistema; en general mediante la clasificación y la categorización.

De acuerdo con (Taylor, S. y Bogdan, R. 2002) el análisis de los datos implica ciertas etapas: empieza por una fase de descubrimiento identificando los temas y desarrollando conceptos y proposiciones. A continuación se codifican los datos con el fin de refinar la comprensión del tema de estudio y por último se trata de relativizar los descubrimientos, es decir, comprender los datos en el contexto en el que fueron recogidos. En definitiva, se trata de buscar temas examinando los datos de todas las formas posibles, para ello, es necesario que adquieran una forma manejable.

La primera tarea consistió en leer repetidamente los datos, seguir la pista de temas, intuiciones, etc. registrando en un “Memo” toda idea importante surgida durante la lectura y reflexión de los datos.

La fase final del análisis cualitativo consiste en la relativización de los datos, es decir, interpretarlos en su contexto, para evitar la excesiva generalización que puede darse en ocasiones en las conclusiones e interpretaciones finales.

Otro tema importante a tener en cuenta en el análisis de los grupos focales ha sido observar la discrepancia que puede haber entre lo que las y los informantes dicen y sus actuaciones. Por ejemplo, parece ser que el discurso de los hombres ha variado, en cuanto a reparto de

tareas domésticas y de crianza, pero en la descripción de sus prácticas se vislumbran prácticas de vida y repartos no equitativos.

4.4. Análisis cualitativo

El análisis de los valores puede ser planteado desde múltiples disciplinas (filosofía, psicología, sociología, etc.). En Psicología, el análisis de las orientaciones con respecto a los valores de las personas ha cobrado especial importancia a partir de las conceptualizaciones quien verificó una estructura de diez valores (Poder, Logro, Hedonismo, Estimulación, Autodirección, Universalismo, Benevolencia, Tradición, Conformidad y Seguridad), los cuales se organizan en cuatro bipolaridades (Autotrascendencia, Autopromoción, Conservación y Apertura al cambio) en más de 60 países, dando soporte empírico a la clasificación de los valores humanos.

Se propone un modelo (Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. 2001) en el que plantea que los valores son metas deseables, transituacionales, variables en su grado de importancia y que orientan la vida y las conductas de un individuo o de una institución. En un estudio desarrollado en más de 40 países, encontró que había diez valores que subyacían a todas las culturas estudiadas. Todos ellos se agrupan en dos bipolaridades (dimensiones) que contrastan, por un lado, la trascendencia de los intereses personales en función de los colectivos (Autotrascendencia) y, en el otro extremo, aquellas personas que priorizan sus intereses propios (Autopromoción), mientras que por otro lado, algunas personas aprecian la seguridad y el orden (Conservación) y contrariamente, otras valoran la independencia de acciones y pensamientos (Apertura al cambio).

A su vez, todas estas polaridades definen intereses. Los intereses están más relacionados con los aspectos sociales y culturales (más generales). Pueden definirse intereses colectivistas (los valores que predominan en una sociedad, tienen que ver con atender a los intereses de la comunidad entera), individualistas (se valoran aquellos aspectos que tienen que ver con el desarrollo y éxito personales) o mixtos.

Para este autor, los valores representan las respuestas que las personas y los grupos deben dar a tres requisitos universales:

- Las necesidades de los individuos en su condición de seres biológicos.
- La coordinación de las acciones sociales.
- El funcionamiento correcto y la supervivencia de los grupos.

Los diez valores o tipos motivacionales utilizados para la categorización fueron los siguientes:

- 1) Poder: se refiere al interés por lograr poder social, autoridad, riqueza.
- 2) Logro: se refiere a la búsqueda del éxito personal, poniendo en juego competencias que son socialmente aceptables.
- 3) Hedonismo: importan el placer y la gratificación personal, poder disfrutar de la vida.
- 4) Estimulación: importan la novedad y los desafíos.
- 5) Autodirección: se refiere al interés por poder pensar con independencia, tener libertad de acción y exploración, poder ser creativo.
- 6) Universalismo: importan la tolerancia y la justicia social, la protección del medio ambiente.
- 7) Benevolencia: importa preservar e intensificar el bienestar de las personas, la honestidad y la ausencia de rencor.
- 8) Tradición: interesan el respeto y el compromiso con las costumbres y la cultura tradicional, como así también con la religiosa.
- 9) Conformidad: se valoran las normas sociales y se evitan los comportamientos que puedan herir o molestar a los demás, se respeta a los mayores.
- 10) Seguridad: interesan la seguridad, armonía y estabilidad sociales y personales.

Estos valores se hallan a su vez relacionados. Las acciones emprendidas para realizar cada tipo de valor tienen consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden entrar en conflicto con la realización de otros tipos de valores. Por ejemplo, llevar a cabo conductas relacionadas con los valores de logro como la búsqueda del éxito personal, pueden entrar en conflicto con el valor benevolencia.

Los valores, por lo tanto, se ajustan mejor a un modelo circular en el que los valores adyacentes están relacionados (por ejemplo, poder y logro, relacionados con la

Autopromoción) y los que no son adyacentes representan tipos de valores opuestos (por ejemplo, universalismo y benevolencia que forman la dimensión de Autotrascendencia son opuestos a la Autopromoción).

Por lo tanto, si bien la teoría expresa motivaciones de valores opuestas (las dimensiones comentadas), en realidad los valores forman un continuo de motivaciones relacionadas.

Ese continuo da origen a la estructura circular comentada. La naturaleza de este continuo queda aclarada al advertir el énfasis motivacional compartido por los tipos de valores adyacentes.

- Existen tres métodos para la evaluación de los valores (Vera Martínez, J. 2001).
- Realizar inferencias sobre los comportamientos observables de las personas, para determinar los valores a que se adhieren.
- Pedir a los sujetos que comuniquen directamente sus valores.
- Presentar a las personas una serie de estímulos valorativos agrupados en listas y cuestionarios, a los cuales los sujetos deben contestar y posicionarse frente a ellos.

En nuestro estudio hemos utilizado el segundo, que manifestaran ellos y ellas los valores que se reflejan en la familia y el trabajo y posteriormente según su respuesta hemos realizado la categorización siguiendo este patrón de los diez valores o tipos motivacionales.

4.5. Material técnico empleado.

El registro y tratamiento de datos cualitativos, cuantitativos y de filiación ha sido realizado con la herramienta ofimática de base de datos Microsoft Office Access 2013. Para la ejecución de los test estadísticos se utilizó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 23.0. La descripción de la distribución de los datos cuantitativos obtenidos se resume mediante el cálculo de ciertos índices como la media aritmética, desviación estándar, mediana, índice de curtosis...

ANÁLISIS DE DATOS

5. Análisis de datos

5.1. Resultados cuantitativos

Algunos cambios sociológicos de importancia, tales como la entrada masiva de las mujeres al mercado de trabajo y la modificación del tamaño de las familias derivada de una caída sostenida en la tasa de fertilidad, han provocado una crisis de este modelo, que ha llevado a replantearse el equilibrio, o mejor, la relación, entre dos de los más importantes espacios de la vida de cualquier persona: la familia y el trabajo. (Gómez Urrutia, V., Jiménez Figueroa, A. 2015).

Distintos investigadores e investigadoras han señalado la necesidad de estudiar estos temas de la conciliación trabajo-familia y familia-trabajo, resaltando el lado positivo de este conflicto en diferentes culturas y de hecho han aparecido estudios novedosos sobre el enriquecimiento en ambos roles, realizados en otros entornos laborales como Noruega (Lövhöiden, C. et al., 2011) o la India por (Baral, R.; Bhargava, S. 2010), estos autores señalan con datos de 210 empleados de empresas indias la evidencia de que el enriquecimiento trabajo-familia y familia trabajo, mediaba la relación entre el apoyo del supervisor y el compromiso afectivo de los empleados, al igual que entre las características del puesto de trabajo y los resultados del mismo.

Algunas investigaciones han encontrado que la oferta de una o varias medidas de conciliación contribuye a disminuir el conflicto trabajo-familia (Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J., Abella-Garcés, S., & Martínez-Sánchez, Á. 2015).

Los encuestados comprendían un rango de edad entre 27 y 68 años con una media de edad de 41.68 años ($D.T=9.14$) siendo el 61.9% mujeres y el 38.1% hombres. Con respecto a la profesión de los encuestados, el ámbito laboral de la Docencia fue el más representado con un 36% de participantes, seguido de un 17% de Sanitarios y un 8.4% de Economistas. En cuanto a las relaciones personales, el 60.6% estaban casados o viviendo en pareja y el 25.1% solteros. La Licenciatura o Grado Universitario fue el nivel educativo más representado con un 99.3%. Los profesionales encuestados trabajan una media de 42.4 horas semanales ($D.T=10.02$), siendo el 89.9% a jornada completa y el 10.1% a jornada parcial.

Se puede observar cómo las medias más altas corresponden a las dos escalas de interacción positiva. Destacan el ítem 13 (M=2.01) que forma parte de la subescala de interacción positiva trabajo-familia, el ítem 18 (M=2.15), ítem 19 (M=2.06), ítem 20 (M=2.07) e ítem 22 (M=2.06) de la subescala de interacción positiva familia-trabajo.

Por otra parte, los ítems de interacción negativa presentan menor puntuación, destacando el ítem 9 (M=0.28), el ítem 11 (M=0.46) y el ítem 12 (M=0.44) de la subescala interacción negativa familia-trabajo. Las variables presentan cierto grado de simetría, siendo asimétrico-positivas a excepción de los ítems 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21 y 22 todos ellos pertenecientes a las subescalas de interacción positiva (Tabla 1).

Tabla 1
Estadísticos descriptivos de los ítems (N=800)

	Media	Mediana	Desviación estándar	Asimetría <i>E.T=.086</i>	Curtosis <i>E.T=.173</i>
Ítem 1	0.73	1	0.71	0.77	0.48
Ítem 2	0.75	1	0.78	0.81	0.06
Ítem 3	0.78	1	0.74	0.70	0.18
Ítem 4	0.85	1	0.83	0.71	-0.15
Ítem 5	0.71	1	0.77	0.80	-0.13
Ítem 6	0.86	1	0.85	0.75	-0.12
Ítem 7	0.82	1	0.81	0.76	0.02
Ítem 8	1.00	1	0.82	0.52	-0.22
Ítem 9	0.28	0	0.53	2.05	4.62
Ítem 10	0.58	0	0.70	1.21	1.60
Ítem 11	0.46	0	0.61	1.07	0.62
Ítem 12	0.44	0	0.64	1.53	2.53
Ítem 13	2.01	2	1.09	-0.64	-0.99
Ítem 14	1.09	1	1.08	0.59	-0.94
Ítem 15	1.69	2	1.17	-0.19	-1.46
Ítem 16	1.64	2	1.09	-0.14	-1.28
Ítem 17	1.51	1	1.12	0.06	-1.37
Ítem 18	2.15	2	0.97	-0.72	-0.75
Ítem 19	2.06	2	1.09	-0.76	-0.83
Ítem 20	2.07	3	1.10	-0.78	-0.85
Ítem 21	1.88	2	1.09	-0.43	-1.18
Ítem 22	2.06	2	1.05	-0.71	-0.82

Los dos cuestionarios presentados SWING y Usos del Tiempo (ver anexo) fueron respondidos por 800 profesionales.

5.1.1. Resultados cuestionario SWING

Es claro que el conflicto de la conciliación es percibido por la mayoría de los entrevistados como un problema que se da repetidamente entre las personas trabajadoras. En España del total de la muestra 15% logra conciliar, y el 85% no lo consigue. En Cuba el 78% logra conciliar la vida familiar y laboral y el 22% no lo alcanza. En cuanto a los motivos que potencian o crean el conflicto trabajo-familia, es curioso destacar que la mayoría de individuos de la muestra española están de acuerdo en que tanto los horarios largos y mal planificados, como las pocas políticas de apoyo por parte del estado, los sindicatos y de las empresas, el desigual reparto de roles y la cultura española afectan a este fenómeno. Para la muestra cubana se repite en algunas ocasiones el desigual reparto de los roles y se agrega la dificultad del transporte para llegar al trabajo y realizar actividades con la familia, así como el tiempo invertido en hacer la compra diaria para realizar los diferentes menús del día a día. En torno a la legislación en materia de conciliación, sobresale en la muestra española, el escaso conocimiento de las leyes por los ciudadanos y ciudadanas profesionales españoles, lo cual pone de manifiesto una clara necesidad por parte del Estado de dar a conocer y publicitar de una forma más eficaz la legislación que sobre esta materia existe, esto no ocurre en la muestra cubana que se conoce perfectamente y utilizan las facilidades que brindan las leyes de Cuba a la hora de conciliar vida laboral y familiar. Como refleja en la tabla 2 en la muestra participaron 305 hombres para un 38.1% y 495 mujeres para un 61.9 %.

		Grupo Sexo		
		Porcentaje	% válido	% acumulado
Hombre	305	38.1	38.1	38.1
Mujer	495	61.9	61.9	100.0
Total	800	100.0	100.0	

Tabla 2. Recuento y porcentaje por Sexo

Como se puede observar en la tabla 3, el total de participantes hombres y cubanos eran 157 mientras que los españoles fueron 148. Mujeres españolas fueron 252 y cubanas 243.

	Grupo Sexo					
	Hombre		Mujer		Total	
	Cubana	Española	Cubana	Española	Cubana	Española
Frecuencia	157	148	243	252	400	400
Porcentaje	39.3	37.0	60.8	63.0	100	100
Porcentaje válido	39.3	37.0	60.8	63.0	100	100
Porcentaje acumulado	39.3	37.0	100.0	100.0		

Tabla 3. Recuento y porcentaje por Sexo y Nacionalidad

El estado civil del total de la muestra fue el siguiente, casados y casadas 408 participantes, divorciados y divorciadas 77 personas. Parejas de hecho igual que el anterior 77 encuestados y encuestadas. En el grupo de separados y separadas había 25 individuos. Solteros y solteras aparecían 25 y finalmente viudas y viudos 12 personas (Tabla 4).

Grupo Estado Civil				
	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Casado/a	408	51.0	51.0	51.0
Divorciado/a	77	9.6	9.6	60.6
Pareja de hecho	77	9.6	9.6	70.3
Separado/a	25	3.1	3.1	73.4
Soltero/a	201	25.1	25.1	98.5
Viudo/a	12	1.5	1.5	100.0
Total	800	100.0	100.0	

Tabla 4. Recuento y porcentaje Estado Civil

En relación a si trabajaban por cuenta ajena o por cuenta propia encontramos en el total de la muestra que por cuenta ajena trabajaban 744 hombres y mujeres de ambos países objeto de estudio para un 93% y por cuenta propia en ambos territorios laboraban 56 personas lo que representaba un 7% del total de los encuestados. (Tabla 5)

Grupo Por Cuenta				
	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Cuenta ajena	744	93.0	93.0	93.0
Cuenta Propia	56	7.0	7.0	100.0
Total	800	100.0	100.0	

Tabla 5. Recuento y porcentaje Trabajo por cuenta propia o ajena

Si tenemos en cuenta el ámbito laboral en el que los individuos objeto de análisis, aparece que 288 del total trabajaban como maestros o maestras en algún centro docente de España o de Cuba, 49 ejercían de psicólogo en distintos centros de trabajo de ambos países, y 128 eran trabajadores sanitarios y sanitarias de diferentes ramas de la salud pública y privada, por último 335 de la muestra, hombres y mujeres ejercían su trabajo en algunas especialidades diferentes a las anteriormente señaladas, entre otras podemos destacar: diferentes ingenierías, diseñadores, publicistas, económicos y económicas, periodistas. (Tabla 6)

Grupo Ambito Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Docencia	288	36.0	36.0	36.0
Otros	335	41.9	41.9	77.9
Psicología	49	6.1	6.1	84.0
Sanitario	128	16.0	16.0	100.0
Total	800	100.0	100.0	

Tabla 6. Recuento y porcentaje Ámbito Laboral

Analizando el tipo de jornada que realizaban si era completa o parcial detectamos que 719 del total de la muestra (españoles, españolas y cubanos y cubanas) trabajaba a tiempo completo y que 81 entre hombres y mujeres laboraban a tiempo parcial (Tabla 7).

	Jornada			
	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Completa	719	89.9	89.9	89.9
Parcial	81	10.1	10.1	100.0
Total	800	100.0	100.0	

Tabla 7. Recuento y porcentaje Jornada Completa o Parcial

Como se aprecia la tabla 8 en las horas dedicadas en la semana al trabajo en las diferentes empresas por los profesionales de ambas muestras los hombres y mujeres cubanas dedican un mayor número de horas, ocurre lo mismo con las horas empleadas en las diferentes tareas del hogar como la realización de comidas, higiene de la vivienda, mantenimiento de ropa y calzado, instalaciones y reparaciones en los hogares (que en Cuba son muchos y a diario) en compras generales y el cuidado de mascotas y plantas. En cuanto el tiempo dedicado a la salud personal la diferencia entre mujeres españolas y hombres españoles es de 1,57 y el de hombres y mujeres cubanas de 3,71. Analizando esta misma variable entre hombres españoles y cubanos es de 13,72. Mientras que entre mujeres españolas y cubanas 11,58. Observando el tiempo dedicado a las relaciones sociales los españoles y los cubanos tiene una diferencia de 0,42 a favor de los cubanos y entre las encuestadas españolas y cubanas de 0,52 también favorable a las cubanas. Finalmente en el tiempo semanal dedicado a otras actividades se aprecia claramente que los hombres cubanos tienen una media superior a las mujeres españolas y cubanas (aproximadamente 0.81) y 1.23 sobre los hombres españoles.

Concepto	Sexo y País			
	Hombre		Mujer	
	Cuba	España	Cuba	España
Tiempo Trabajo	54.29	43.90	52.63	41.49
Tiempo Hogar	28.67	16.82	35.30	26.16
Tiempo Salud	78.44	64.72	74.73	63.15
Tiempo Relaciones Sociales	8.57	8.15	7.36	6.84
Tiempo Otras Actividades	1.44	0.23	0.64	0.63

Tabla 8. Medias de tiempo dedicado en horas semanales por sexo y país

Si analizamos la tabla 9 que relaciona los usos del tiempo con la tenencia o no de hijos e hijas se aprecia claramente que esto no incide prácticamente en las horas que se dedican al trabajo en España y en Cuba, esto varía si nos centramos en el tiempo dedicado al hogar en

Cuba con hijos e hijas y sin hijos e hijas la diferencia es de 4,18 y en España esta diferencia es mucho más notable de un 13,87 de media. Cuando se tienen hijos e hijas el tiempo dedicado a la salud para la muestra cubana tiene una diferencia de 2,73 y para la española de 6,24 de media. Si nos centramos en el tiempo dedicado semanalmente a las relaciones sociales es 1.5 superior para los cubanos y cubanas que no tienen hijos e hijas, muy semejante a la muestra española que es de 1,53 de media, para terminar con el tiempo dedicado a otras actividades podemos confirmar que no existen grandes diferencias.

Concepto	Hijos y País			
	Con hijos		Sin hijos	
	Cuba	España	Cuba	España
Tiempo Trabajo	53.09	42.89	53.62	41.70
Tiempo Hogar	34.19	28.60	30.01	14.73
Tiempo Salud	75.21	61.08	77.94	67.32
Tiempo Relaciones Sociales	7.30	6.67	8.80	8.22
Tiempo Otras Actividades	0.93	0.41	0.99	0.57

Tabla 9. Medias de tiempo dedicado en horas semanales por Parentalidad y País

En la tabla 10, comparando las escalas de las interacciones y comenzando por la Interacción Negativa Trabajo-Familia observamos que la muestra española tiene más dificultades a la hora de conciliar, mientras que la muestra cubana ve su debilidad a la hora de conciliar en la Interacción Negativa Familia-Trabajo. Centrándonos en las escalas Interacciones Positivas tanto Trabajo-Familia como en Familia-Trabajo, los encuestados y encuestadas cubanas logran mejores resultados en la IPTF existiendo una diferencia entre las medias de 0,56 y en la otra escala IPFT es la diferencia de 0.68 sobre la media.

Conjunto de Interacciones	Medias País	
	Cuba	España
Interacción Negativa Trabajo-Familia	0.71	0.91
Interacción Negativa Familia-Trabajo	0.46	0.41
Interacción Positiva Trabajo-Familia	1.87	1.31
Interacción Positiva Familia-Trabajo	2.38	1.70

Tabla 10. Media de los resultados de las interacciones por país.

Observando la tabla 11 donde se relacionan las diferentes fases INTF, INFT, IPTF y la IPFT con el estado civil y la nacionalidad de los encuestados y encuestadas lo más relevante es señalar que los separados y separadas cubanos y cubanas alcanzar minimizar la acción de la Interacción Negativa Familia Trabajo, que el resto de los casados y casadas, divorciados y divorciadas, parejas de hecho, solteros y solteras no consiguen. En el caso de los viudos y

viudas la muestra cubana casi duplica a la española en la media de la escala en esta interacción.

Interacciones	Estado Civil y País											
	Casado/a		Divorciado/a		Pareja de hecho		Separado/a		Soltero/a		Viudo/a	
	Cuba	España	Cuba	España	Cuba	España	Cuba	España	Cuba	España	Cuba	España
INTF ^a	0.73	0.93	0.78	0.91	0.63	0.87	0.65	0.73	0.70	0.88	0.65	0.81
INFT ^b	0.45	0.40	0.56	0.54	0.37	0.31	0.37	0.50	0.51	0.44	0.46	0.25
IPTF ^c	1.90	1.30	1.92	1.57	1.76	1.25	1.91	1.43	1.86	1.31	1.50	0.93
IPFT ^d	2.40	1.73	2.37	1.80	2.39	1.61	2.65	1.43	2.29	1.66	2.07	2.00

^aInteracción Negativa Trabajo-Familia
^bInteracción Negativa Familia-Trabajo
^cInteracción Positiva Trabajo-Familia
^dInteracción Positiva Familia-Trabajo

Tabla 11. Interacciones por Estado Civil y País

En relación a la tabla 12 que relaciona la convivencia y país con el Uso del Tiempo podemos decir que en lo concerniente al tiempo dedicado al trabajo, los cubanos que viven solos realizan un mayor número de horas a la semana, mientras que los que viven con otra persona o con más de tres trabajan casi el mismo tiempo, en los españoles y españolas casi no hay diferencias en el número de horas que laboran los que viven solos, con otras personas o con más de tres. En cuanto al tiempo dedicado al hogar los resultados son diferentes si comparamos ambas muestras, la diferencia entre los y las que viven solas y solos es de 8,34 de media superior entre cubanos y cubanas que entre españolas y españoles. Comparando los que viven con una o dos personas se amplía la diferencia que pasa a ser de 12,02 desfavorable a la muestra cubana, mientras que en la comparación de los que viven con tres o más personas ya esta diferencia se acorta pasando a una media de 3.64. En el tiempo dedicado a la salud de forma general podemos resaltar que los y las cubanas dedican un tiempo mayor que los y las españolas, pero estos tiempos no varía mucho si tenemos en cuenta el número de personas con las que conviven. En cuanto al tiempo dedicado a las relaciones sociales no hay diferencias significativas

Tiempo dedicado	Convivencia y País					
	Sólo/a		1 ó 2 personas		3 o más personas	
	Cuba	España	Cuba	España	Cuba	España
Tiempo Trabajo	61.00	42.08	52.03	42.63	53.93	42.15
Tiempo Hogar	24.60	16.26	32.11	20.09	33.38	29.74
Tiempo Salud	78.20	69.45	77.22	63.43	75.37	61.54
Tiempo Relaciones Sociales	8.80	9.47	8.04	6.85	7.67	7.06
Tiempo Otras Actividades	.	0.02	1.14	0.62	0.86	0.48

Tabla 12. Medias de tiempo dedicado en horas por grupo de convivencia y nacionalidad

La tabla 13 que relaciona la media de los descriptivos tenemos que la media de edad de los cubanos es de 39.40 y la de los españoles es de 43.95. En cuanto al número de hijos la media de la muestra cubana fue de 1.36 y la española 1.43. Y en relación a los años trabajados la media en Cuba ha sido de 13.45 y la española de 15.51.

	Descriptivos					
	Edad		Numero Hijos		Años Trabajados	
	Cuba	España	Cuba	España	Cuba	España
Media	39.40	43.95	1.36	1.43	13.45	15.51
Desviación estándar	8.860	8.856	.480	.495	8.333	8.746
Varianza	78.507	78.431	.230	.245	69.436	76.501
Mínimo	27	28	1	1	5	5
Máximo	72	69	2	2	47	50

En Grupo Estado Civil la media entre los casados/as cubanas ha sido de 45.6% y la española de 54.4%. Los divorciados cubanos son 81.8% y los divorciados españoles 18.2%. En relación a las parejas de hecho la media cubana fue de 79.2% y la española 20.8%. La media de separados cubanos fue de 76.0 y la de los españoles de 24.0%. En relación a los solteros cubanos la media fue de 32.3% y la española de 67.7%. Por último en relación a los viudos la media fue de un 50.0% tanto para los cubanos como para los españoles.

En el Grupo Sexo la media para los hombres cubanos fue de 51.5% y para los españoles 48.5%. En relación a las mujeres la media cubana fue de 49.1% y la española 50.9%.

El Grupo Convivencia la media para los cubanos que viven solo/a ha sido de 7.5% y para los españoles 92.5%. Para los que viven con 1 ó 2 personas la media cubana fue de 43.4% y la española de 56.6%. Los que viven con 3 ó más personas la media cubana ha sido de 64.0% y la española de 36.0%

En el Grupo Situación Laboral, la media de cubanos que trabajaron por cuenta ajena fue de 49.7% y la española de 50.3%. En relación a la media de cubanos que trabajaron por cuenta propia la media fue de 53.6% y la española de 46.4%.

En el Grupo Ámbito Laboral, la media de los docentes cubanos ha sido de 29.9% y la española de 70.1%. La media cubana de otros fue de 72.5% y la española de 27.5%. La

media cubana de psicología fue de 36.7% y la española de 63.3%. La media cubana de sanitarios fue de un 47.8% y los españoles 52.2%. La media cubana de los de Derecho fue de 51.4% y la española de 48.6%. En económicas la media cubana fue de 80.0% y la española de 20.0%. En relación a la media cubana de Farmacia encontrada fue de 33.3% y la española de 66.7%.

En el Grupo Jornada Laboral, señalamos que la media cubana de jornada completa fue de 52.4% y la española de 47.6%. La media cubana de jornada parcial correspondió a 28.4% y la media española a 71.6%.

5.1.1.1 Grupo de gráficos de escalas de Interacciones por Estado Civil País.

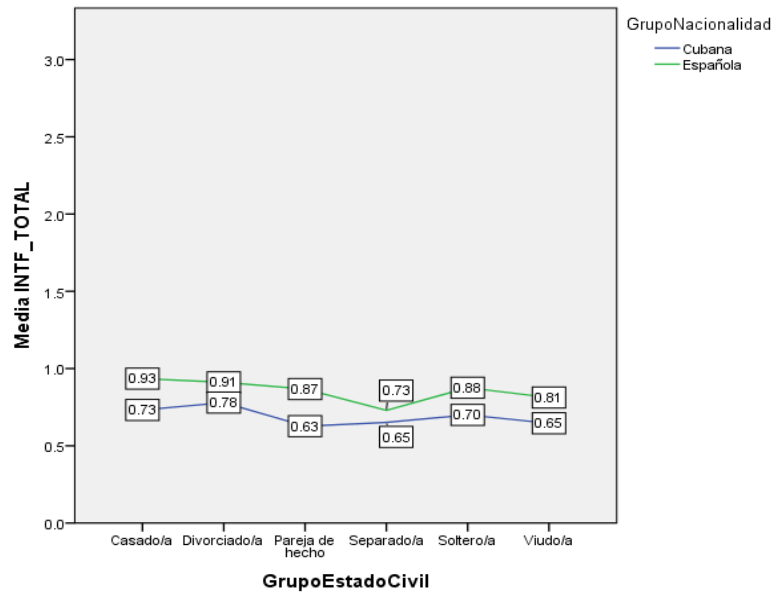


Gráfico Interacciones Estado Civil y País. Media de la Interacción Negativa Trabajo-Familia.

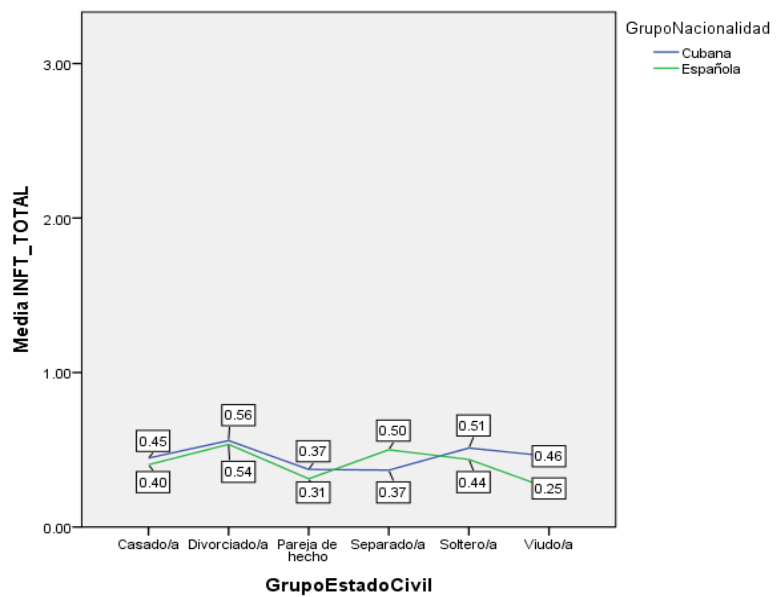


Gráfico Interacciones Estado Civil y País. Media de la Interacción Negativa Familia-Trabajo.

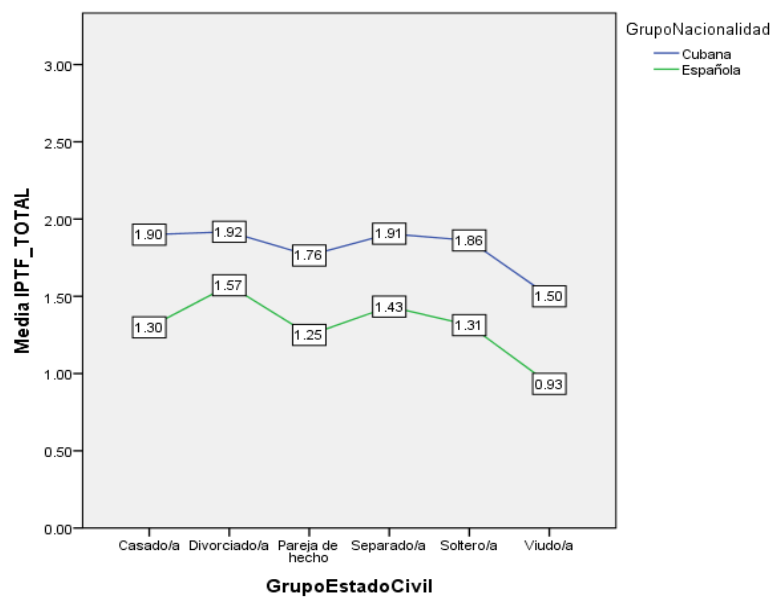


Gráfico Interacciones Estado Civil y País. Media de la Interacción Positiva Trabajo-Familia.

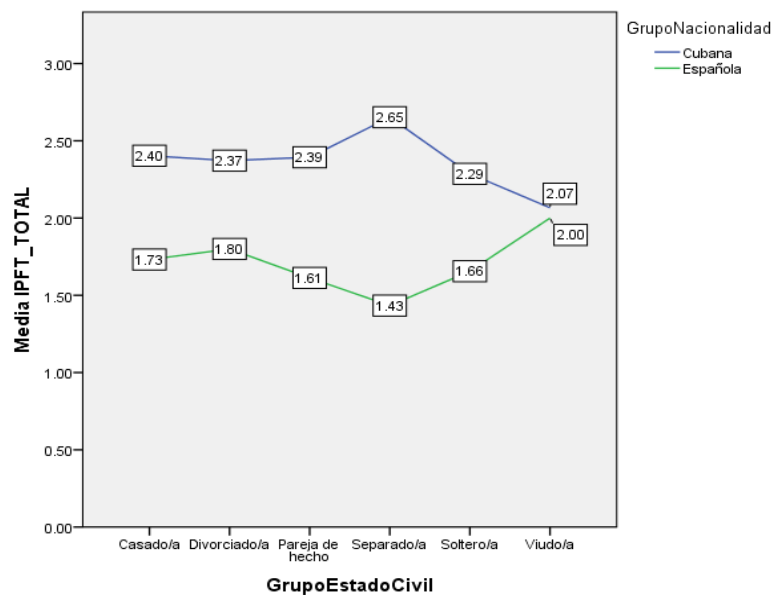


Gráfico Interacciones Estado Civil y Ámbito Laboral. Media de la Interacción Positiva Familia-Trabajo.

5.1.1.2 Gráficos de escalas de Interacciones por Ámbito Laboral y País

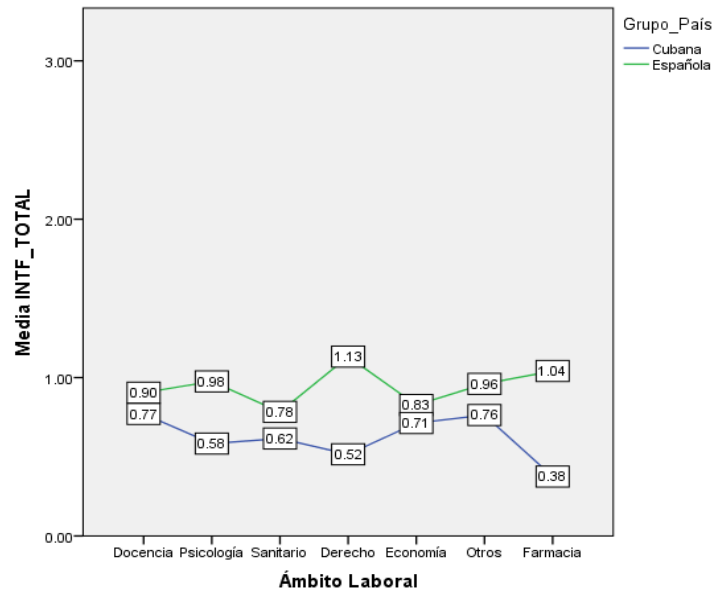


Gráfico Interacciones Estado Civil y Ámbito Laboral. Medias de la Interacción Negativa Trabajo-Familia.

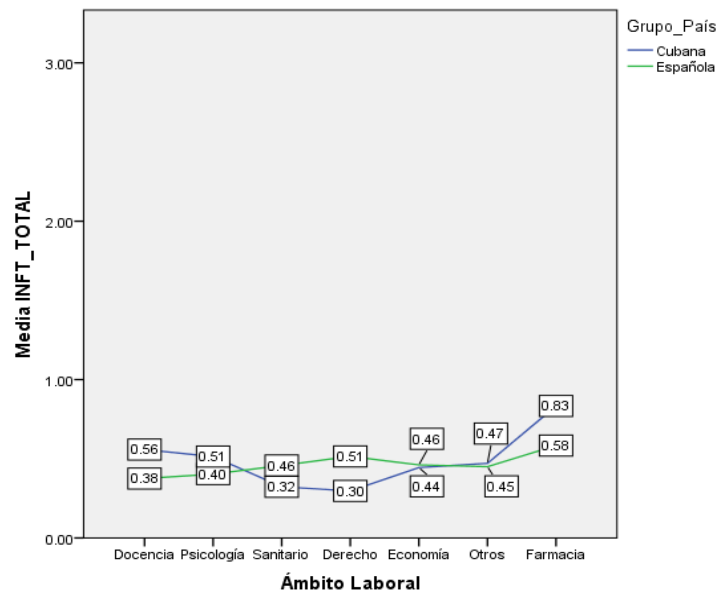


Gráfico Interacciones Estado Civil y Ámbito Laboral. Medias de la Interacción Negativa Familia-Trabajo.

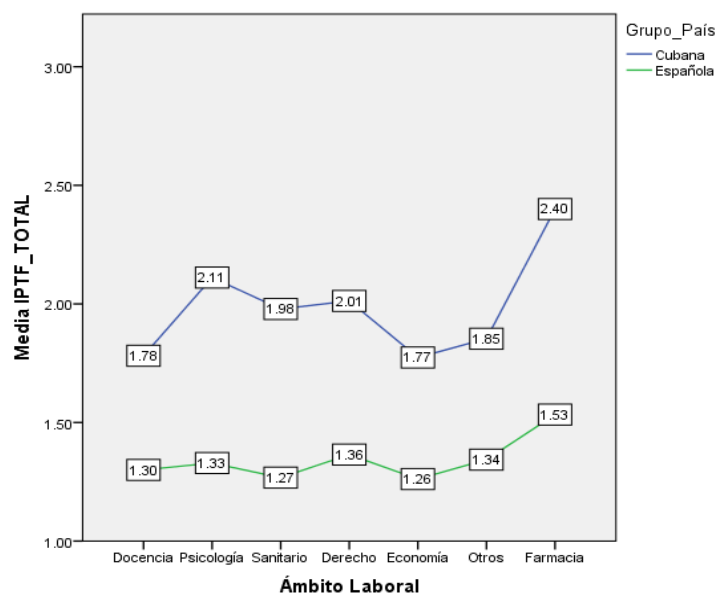


Gráfico Interacciones Estado Civil y Ámbito Laboral. Medias de las Interacción Positiva Trabajo-Familia por Ámbito.

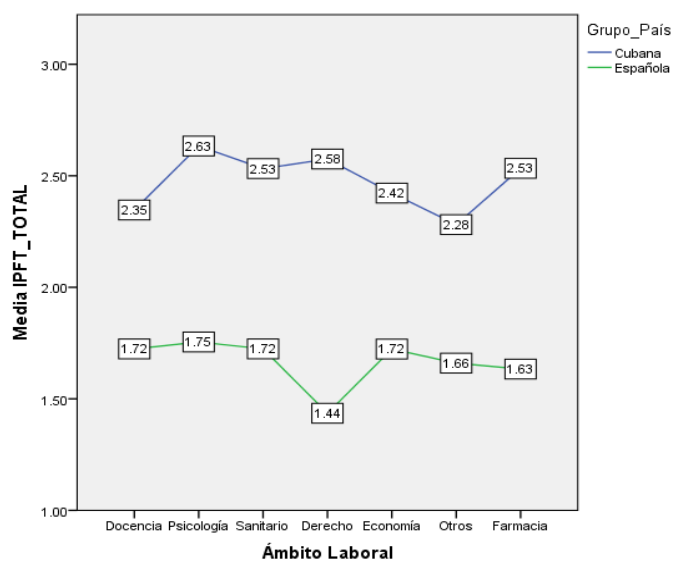


Gráfico Interacciones Estado Civil y Ámbito Laboral. Medias de la Interacción Positiva Trabajo-Familia.

5.1.1.3 Grupo de Gráficos significativos de medias de usos del tiempo utilizado *Ámbito Laboral* por País

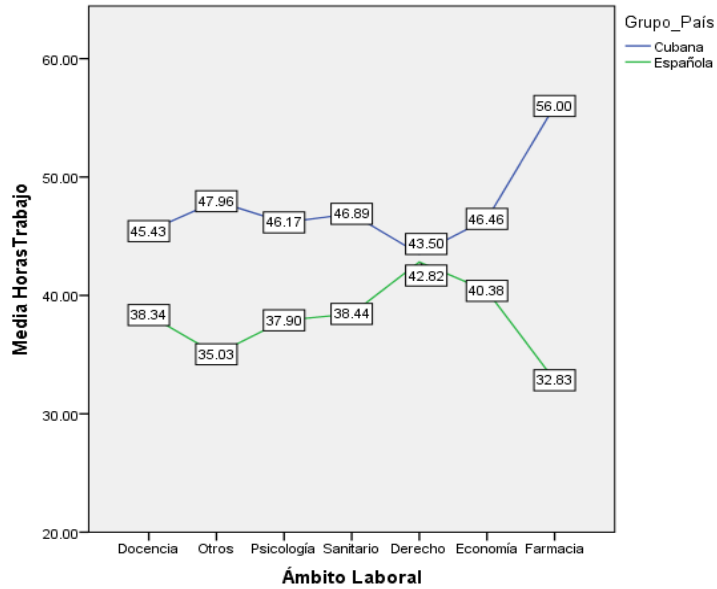


Gráfico Media de Horas dedicadas al Trabajo por *Ámbito Laboral* y País

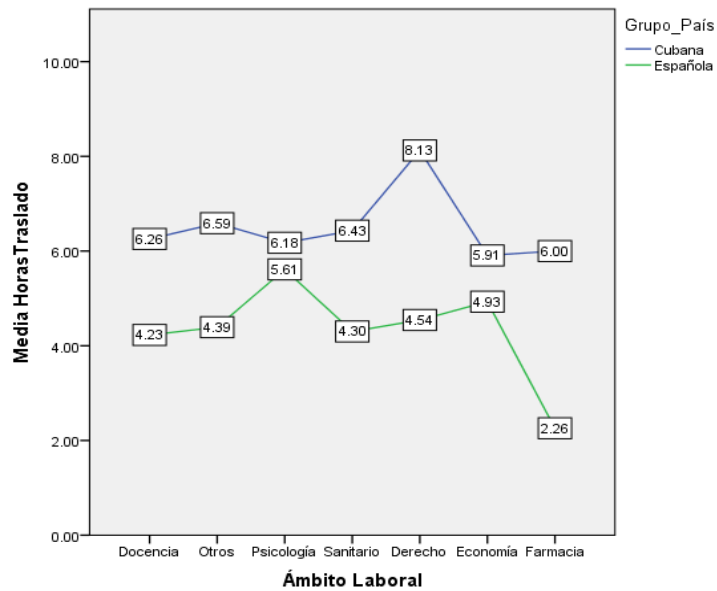


Gráfico Media de Horas dedicadas al Traslado por *Ámbito Laboral* y País

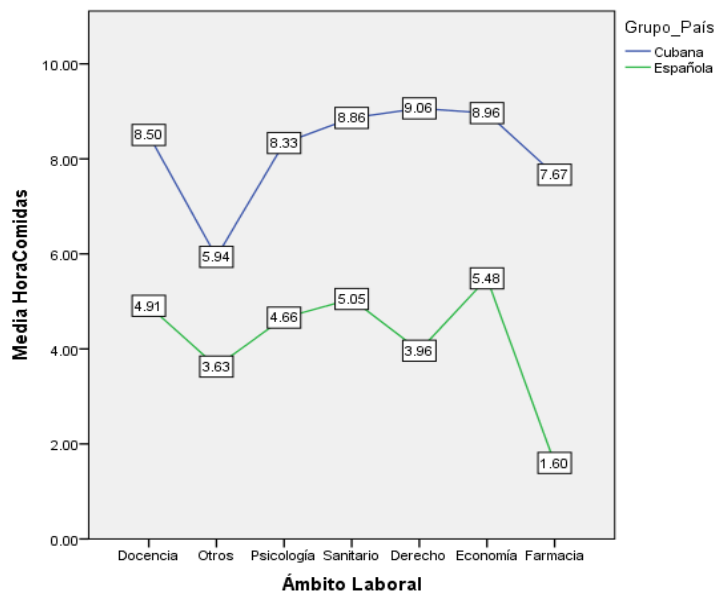


Gráfico Media de Horas dedicadas a la Comida por Ámbito Laboral y País

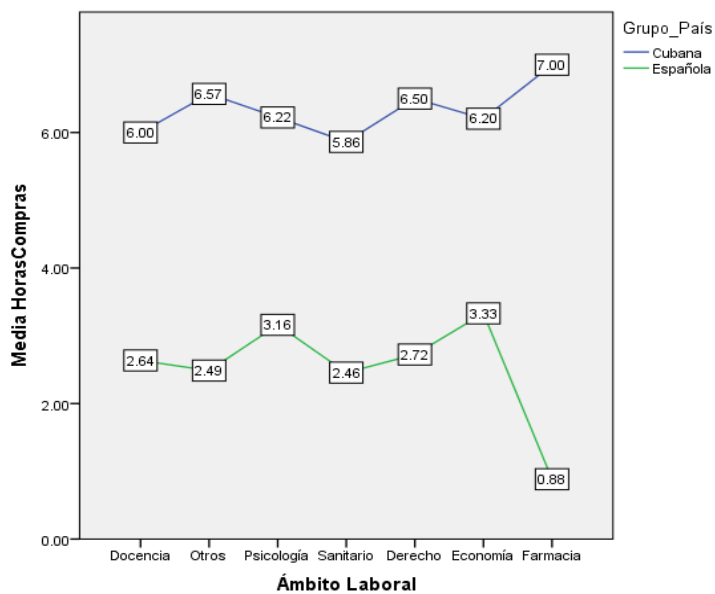


Gráfico Media de Horas dedicadas a Compras por Ámbito Laboral y País

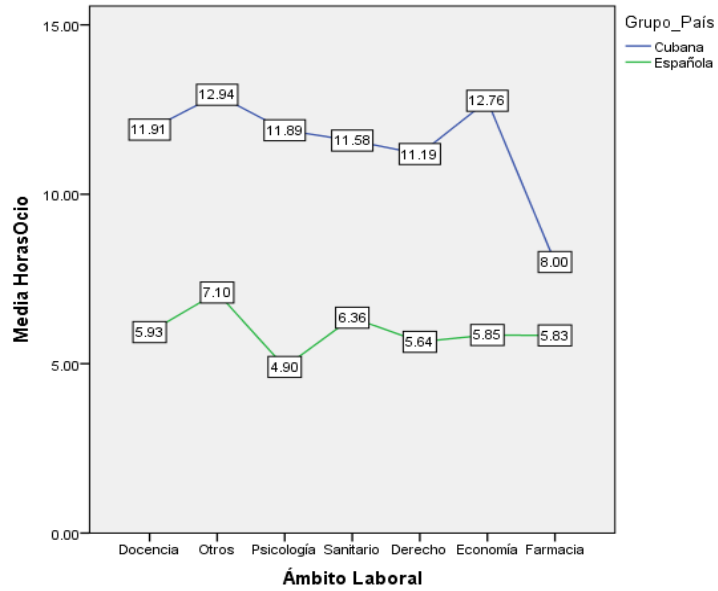


Gráfico Media de Horas dedicadas a Ocio por Ámbito Laboral y País

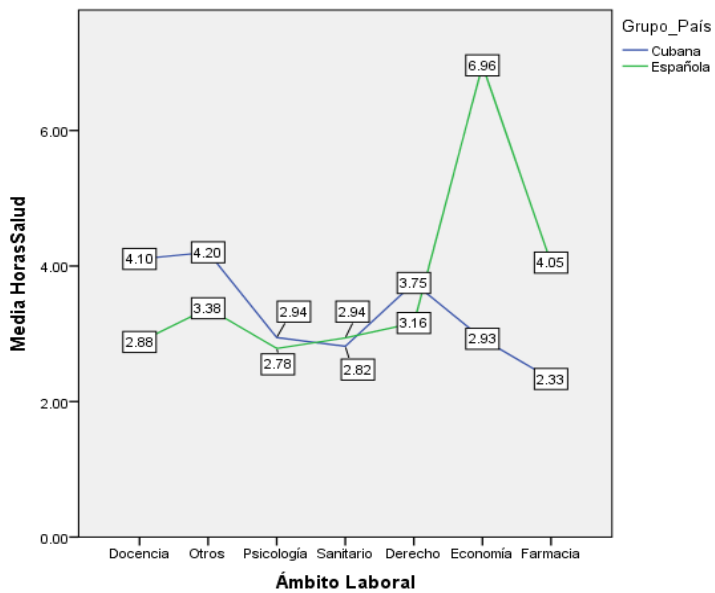


Gráfico Media de Horas dedicadas a Salud por Ámbito Laboral y País

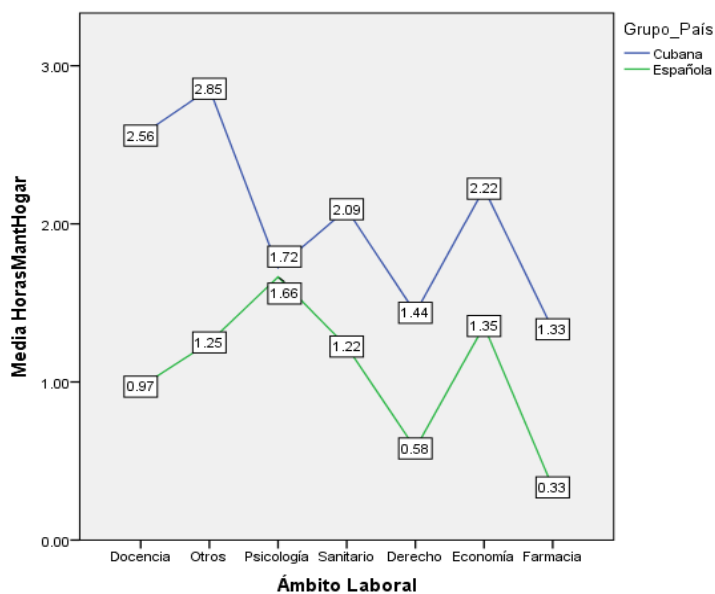


Gráfico Media de Horas dedicadas al Mantenimiento Hogar por Ámbito Laboral y País

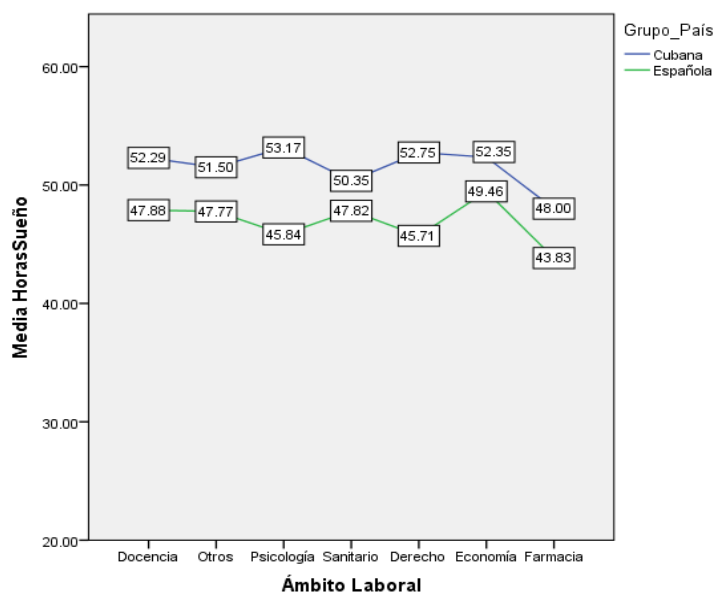


Gráfico Media de Horas dedicadas a Sueño por Ámbito Laboral y País

5.1.1.4 Gráficos Usos del Tiempo totales por país

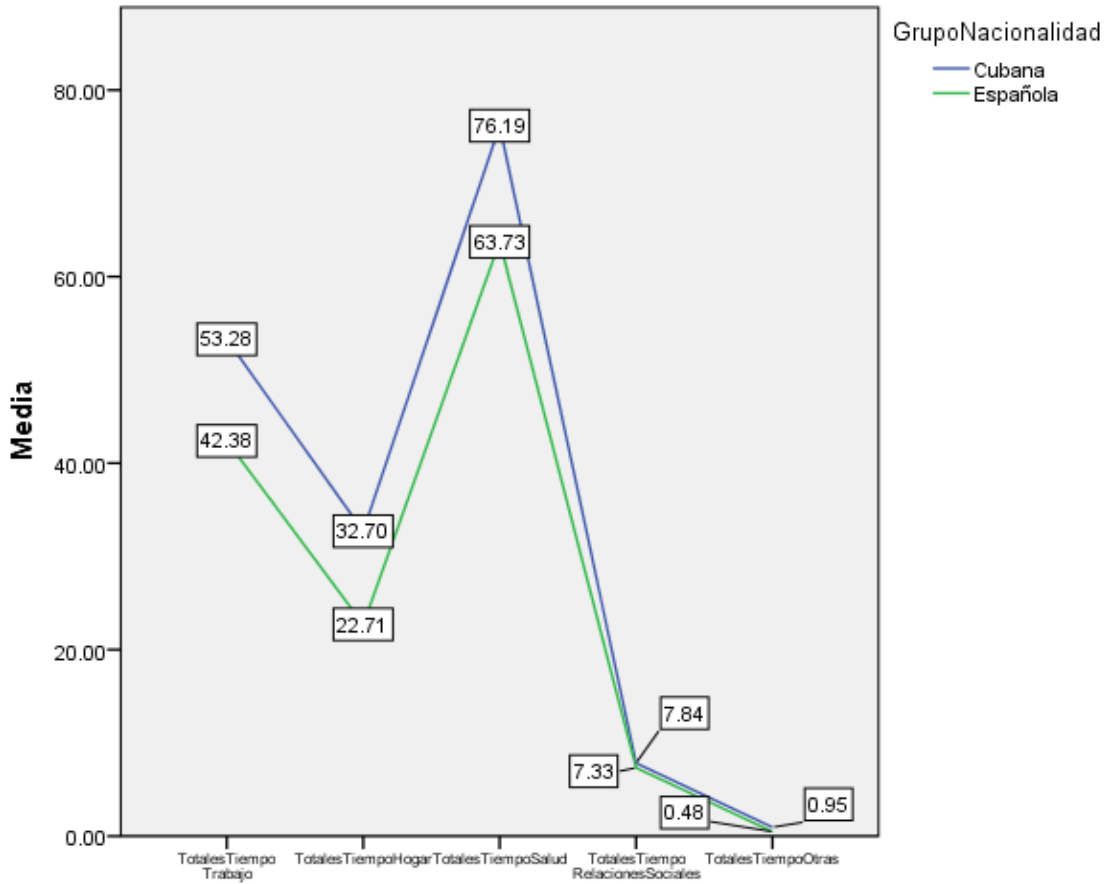


Gráfico usos del tiempo totales por país

5.1.1.5 Gráficos escalas de Interacciones totales por país

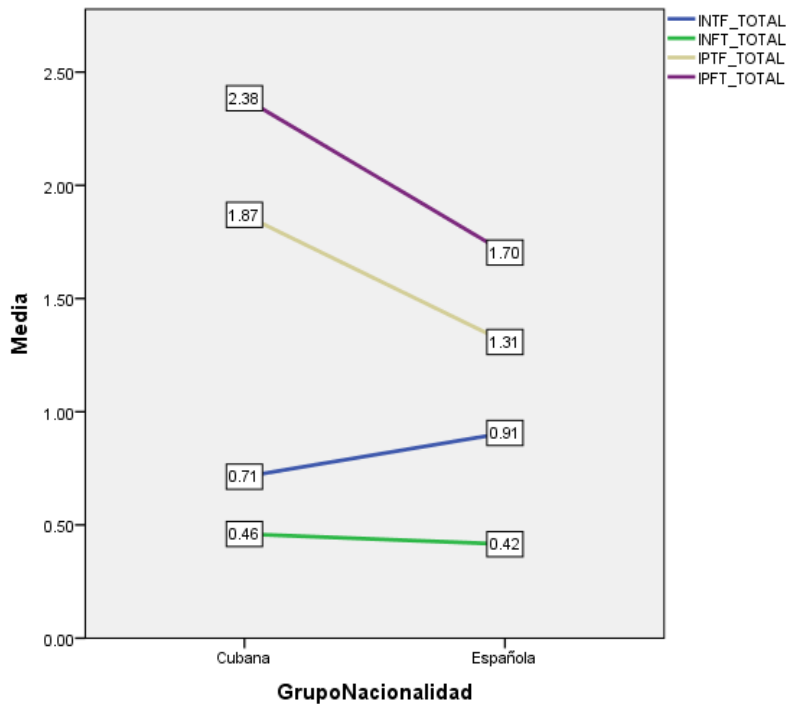
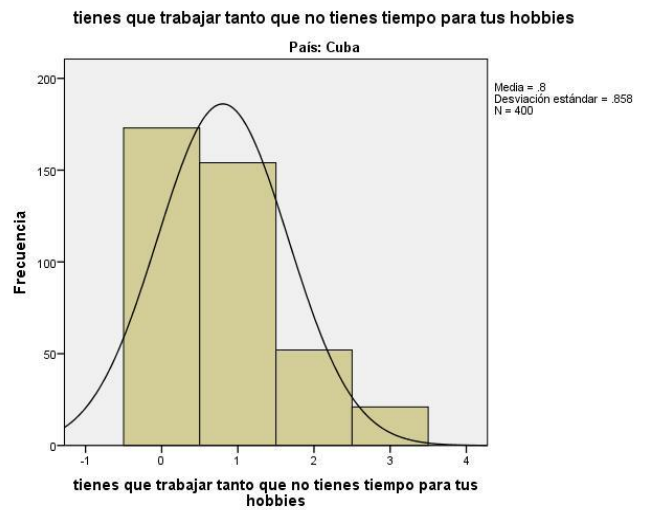
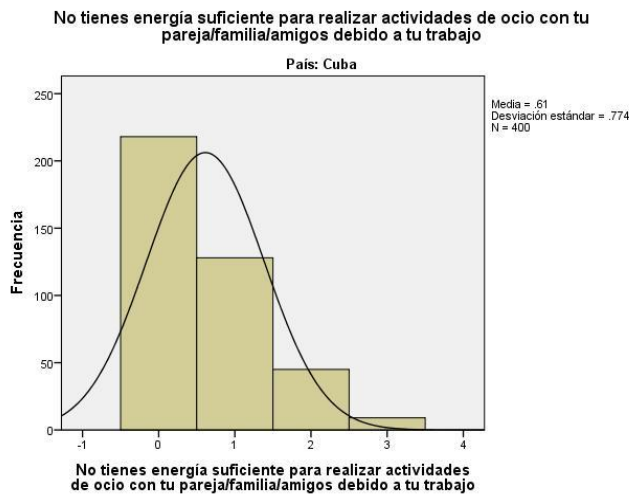
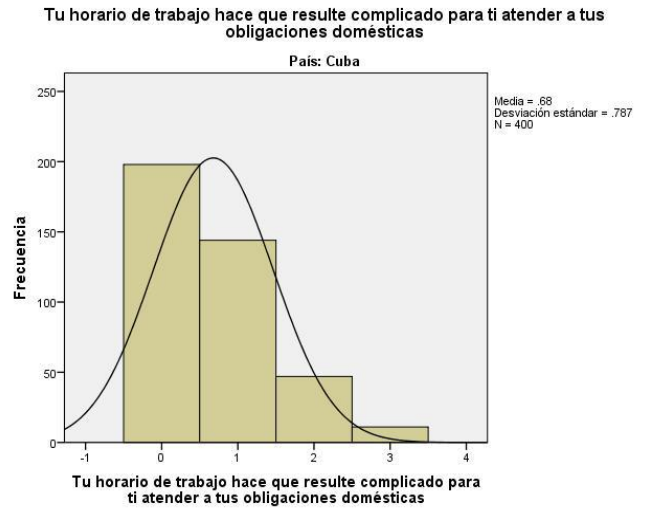
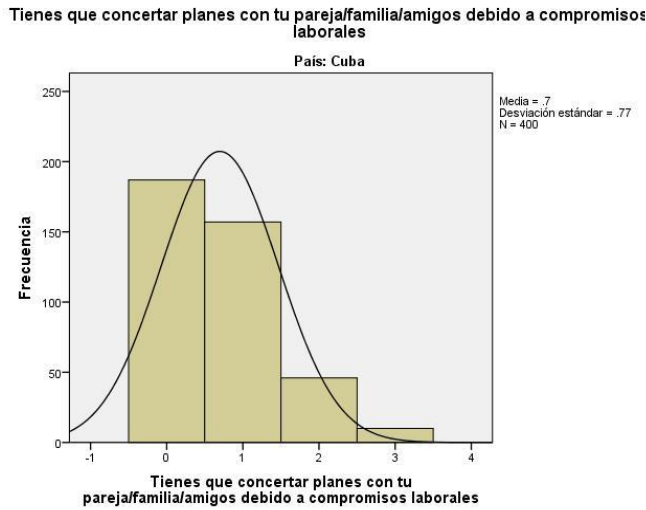
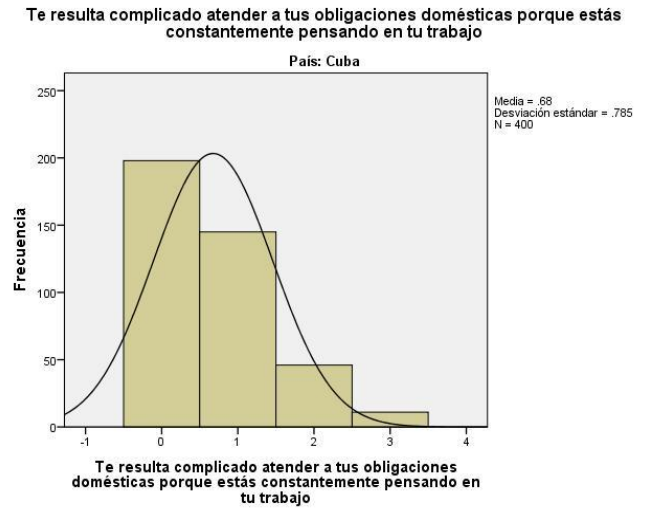
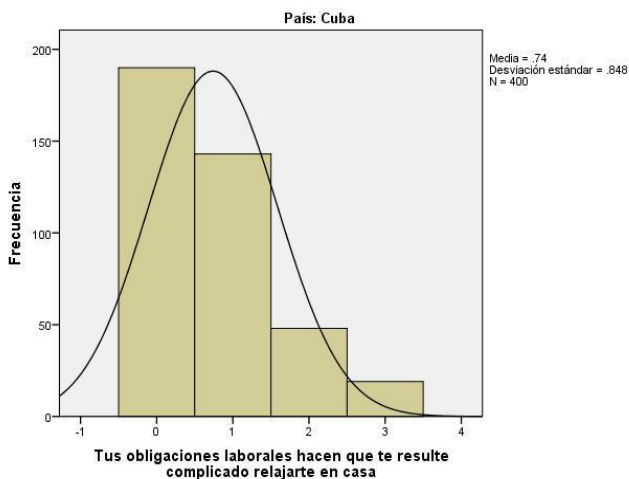


Gráfico usos del tiempo totales por país

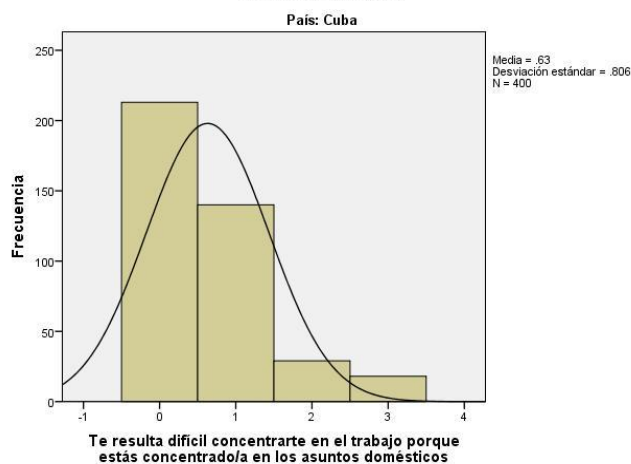
5.1.1.5 Grupo de gráficos Histograma contestaciones SWING Cuba



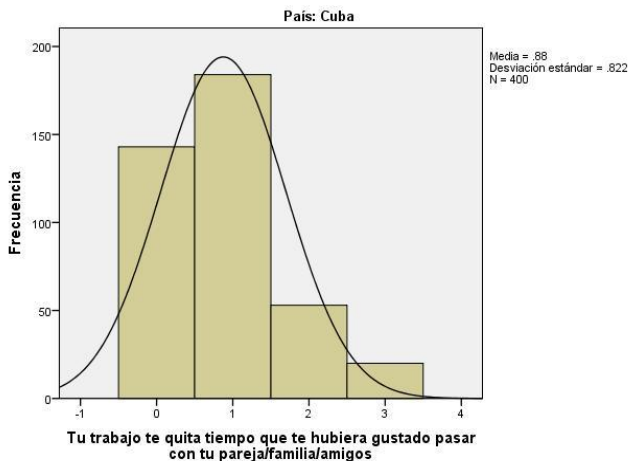
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa



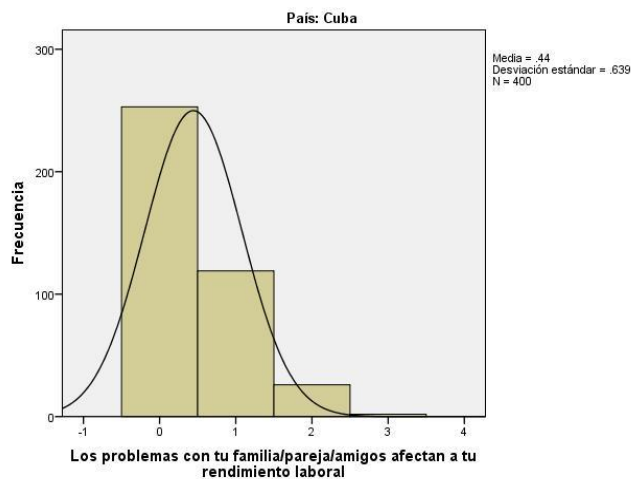
Te resulta difícil concentrarte en el trabajo porque estás concentrado/a en los asuntos domésticos



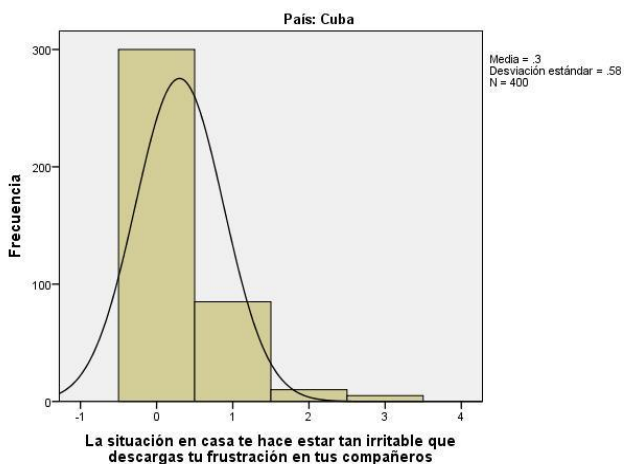
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos



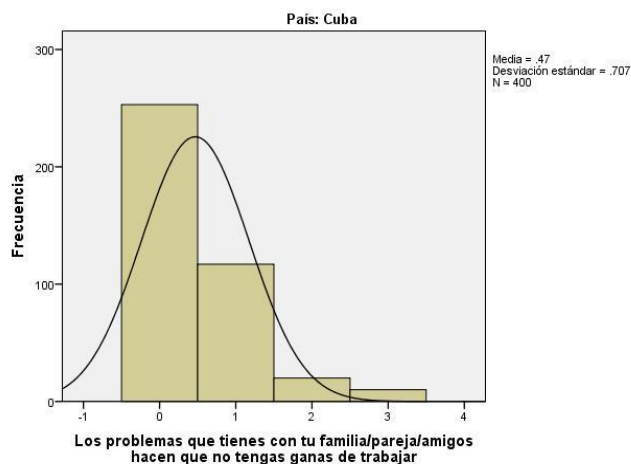
Los problemas con tu familia/pareja/amigos afectan a tu rendimiento laboral



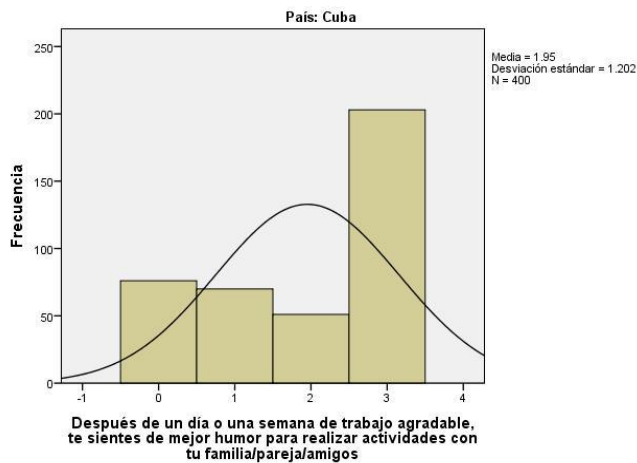
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros



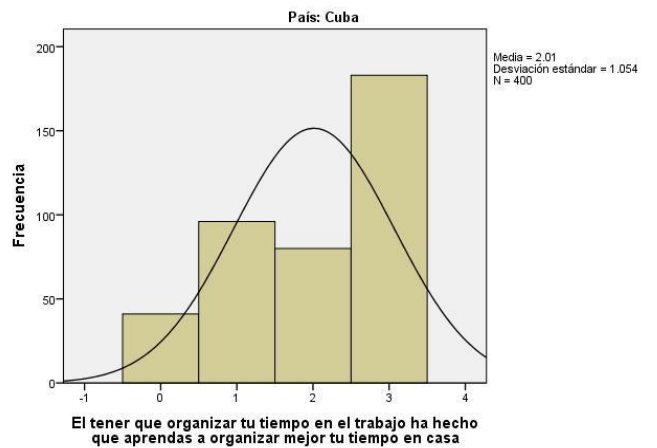
Los problemas que tienes con tu familia/pareja/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar



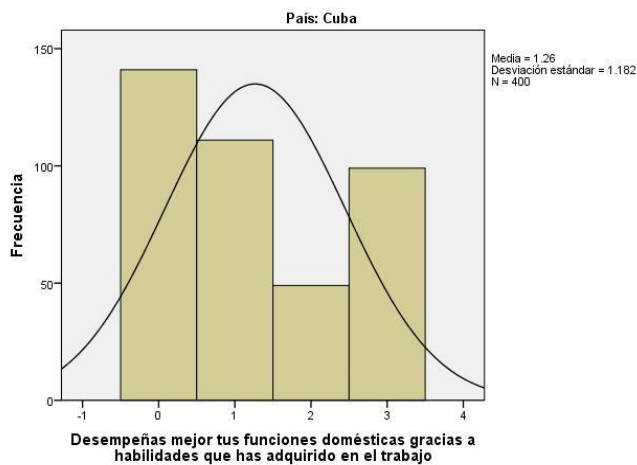
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu familia/pareja/amigos



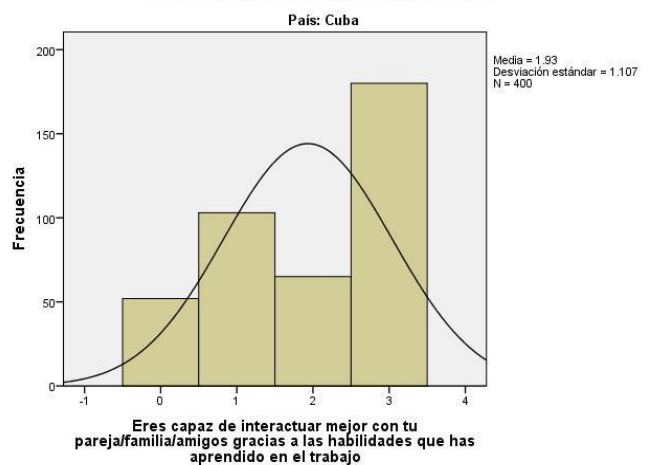
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa



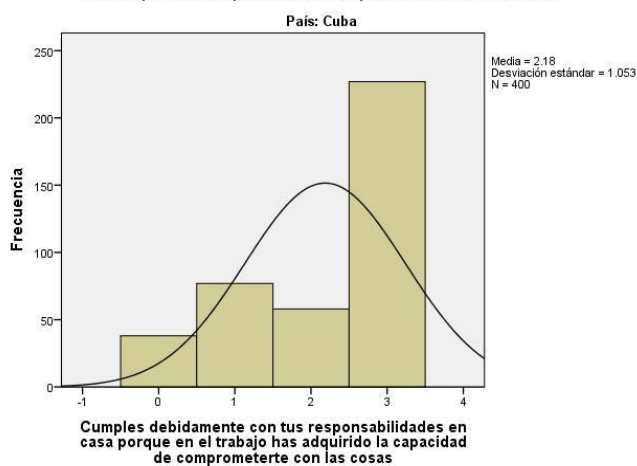
Desempeñas mejor tus funciones domésticas gracias a habilidades que has adquirido en el trabajo



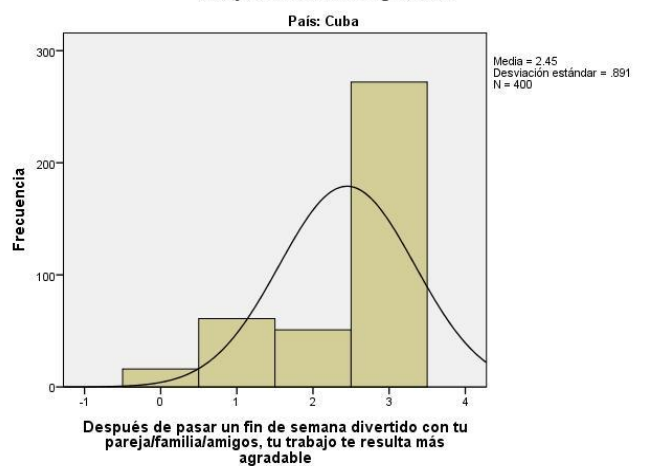
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo



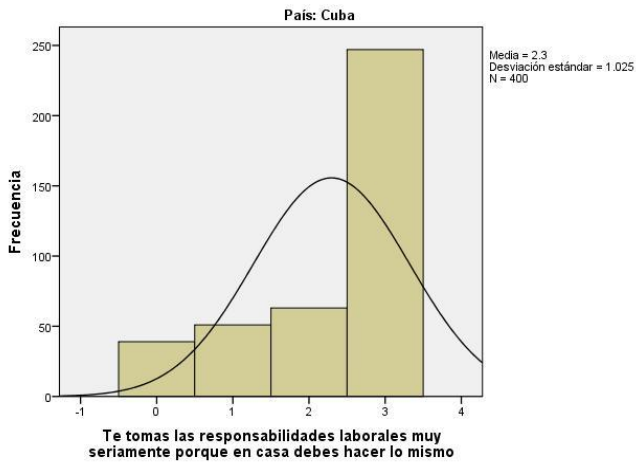
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en el trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas



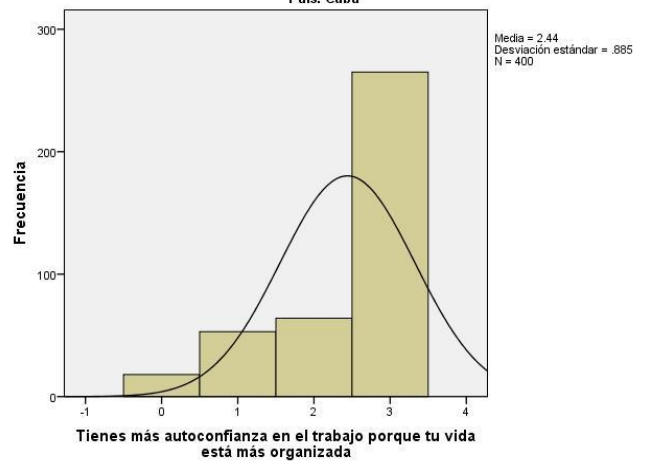
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable



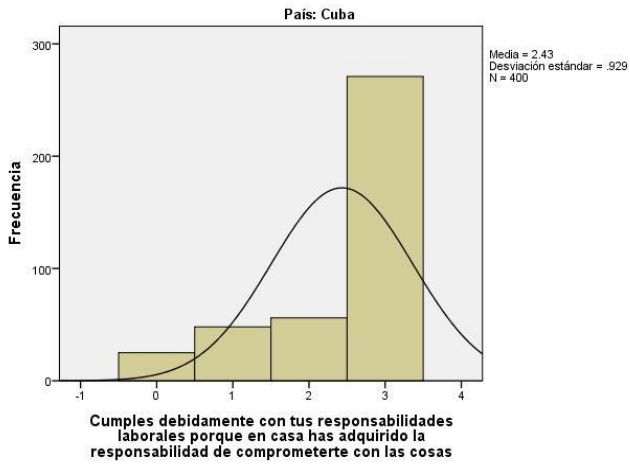
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo



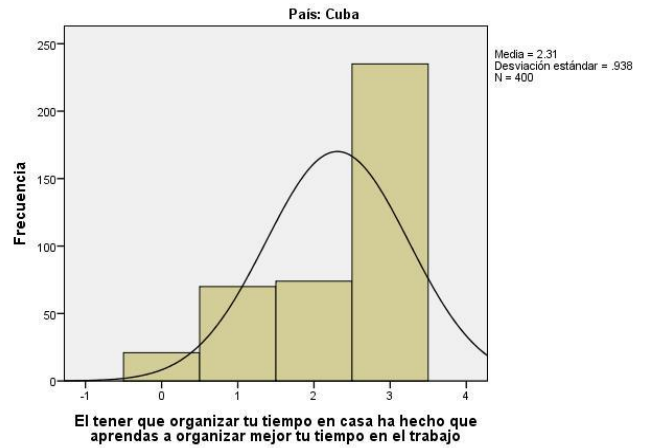
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida está más organizada



Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la responsabilidad de comprometerte con las cosas

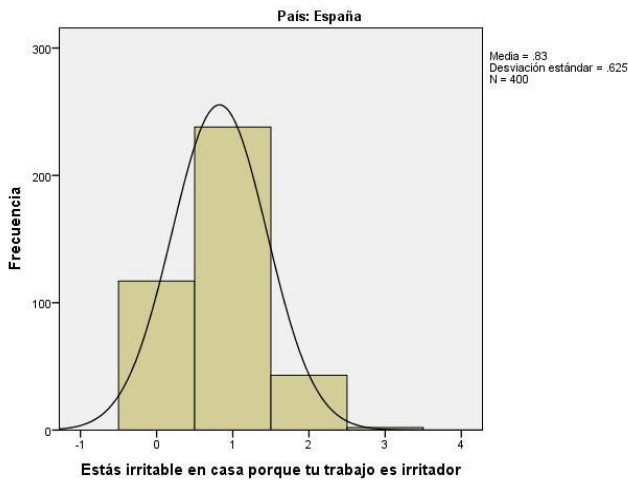


El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo

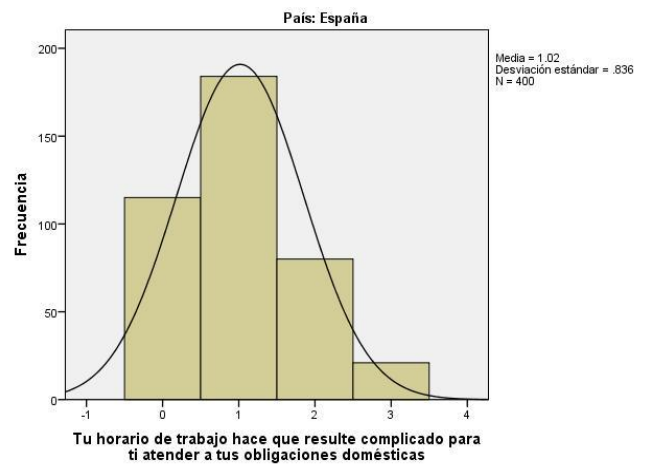


5.1.1.6 Grupo de gráficos Histograma contestaciones SWING España

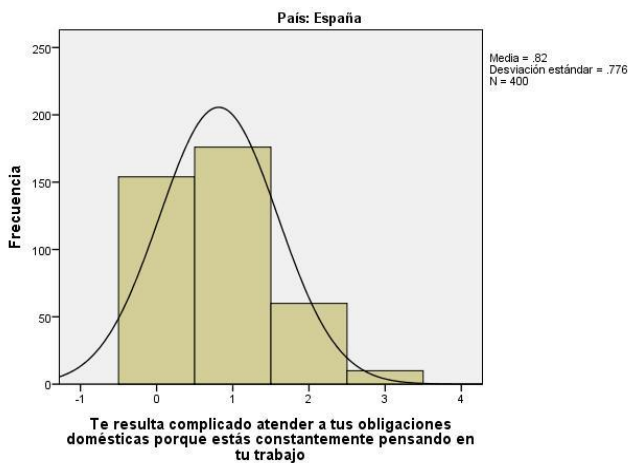
Estás irritable en casa porque tu trabajo es irritador



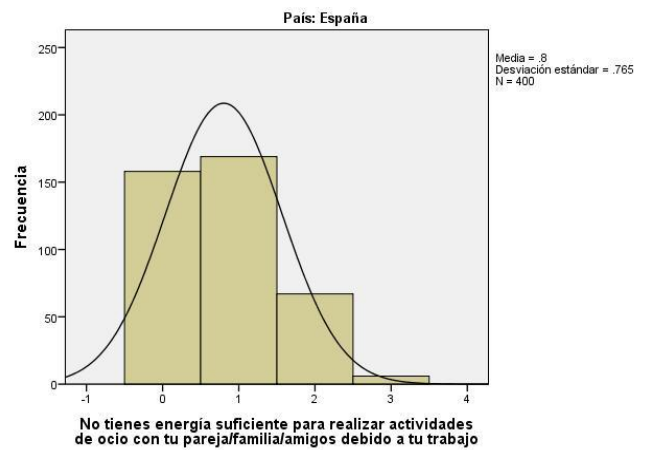
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas



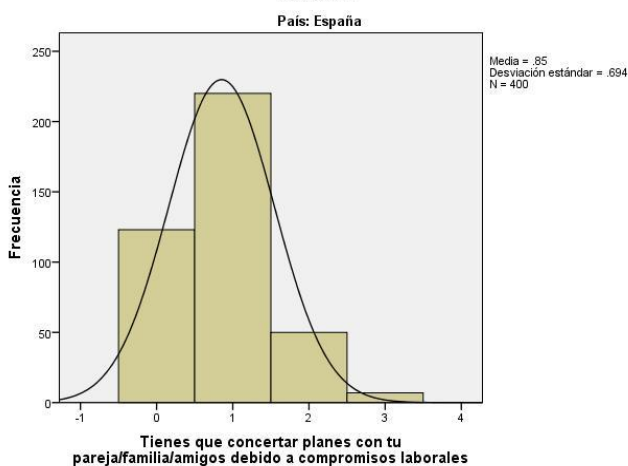
Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo



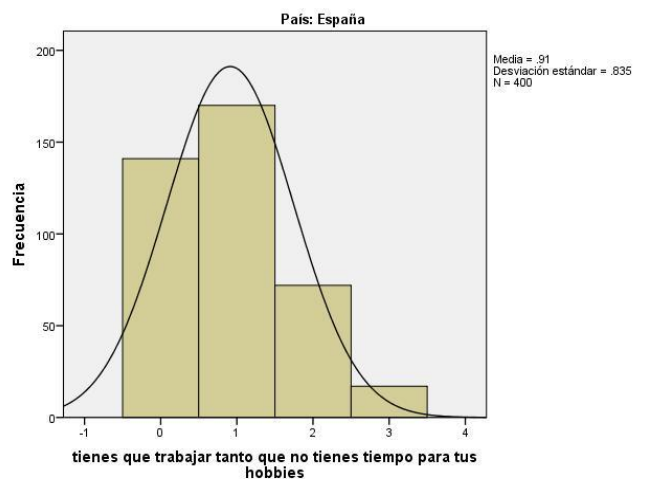
No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo



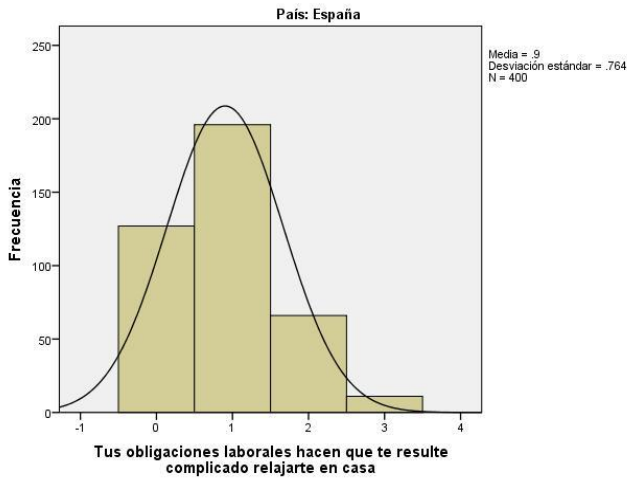
Tienes que concertar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales



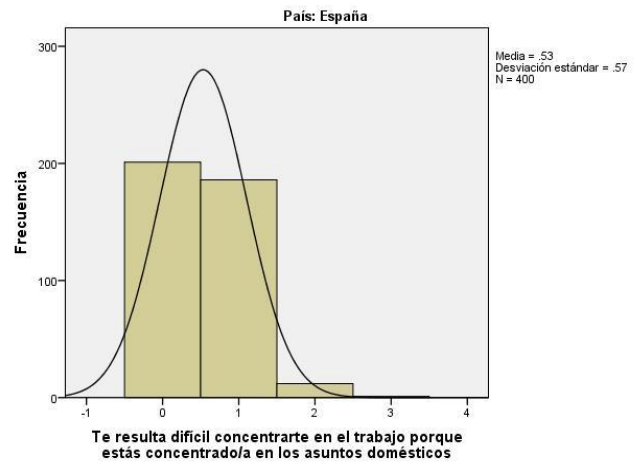
tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies



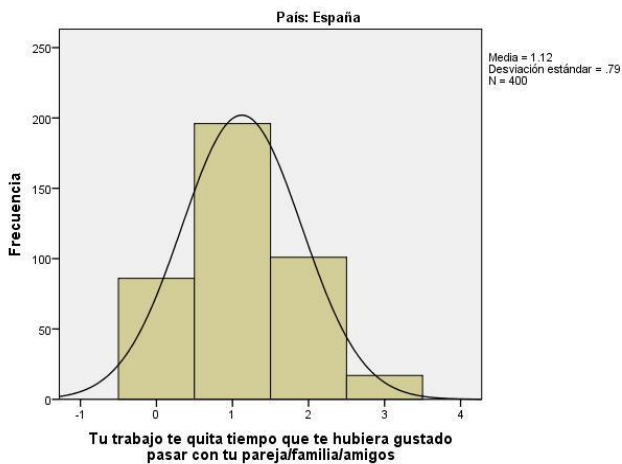
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa



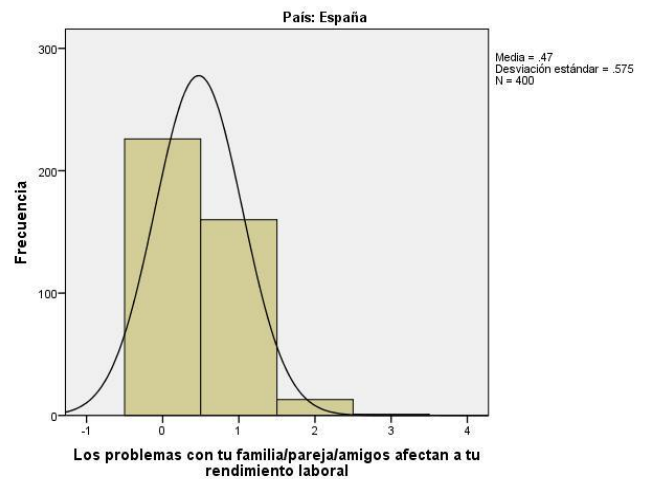
Te resulta difícil concentrarte en el trabajo porque estás concentrado/a en los asuntos domésticos



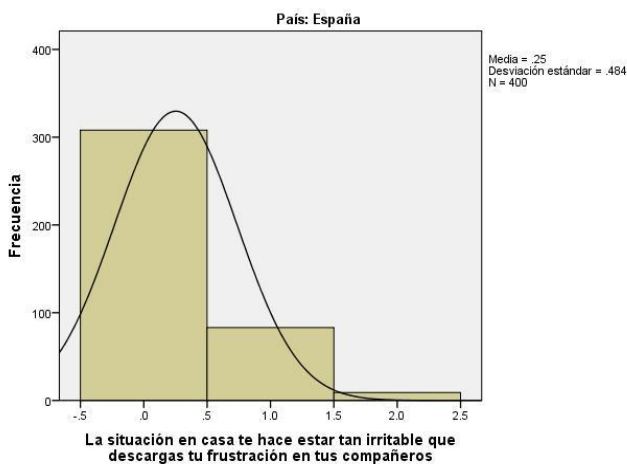
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos



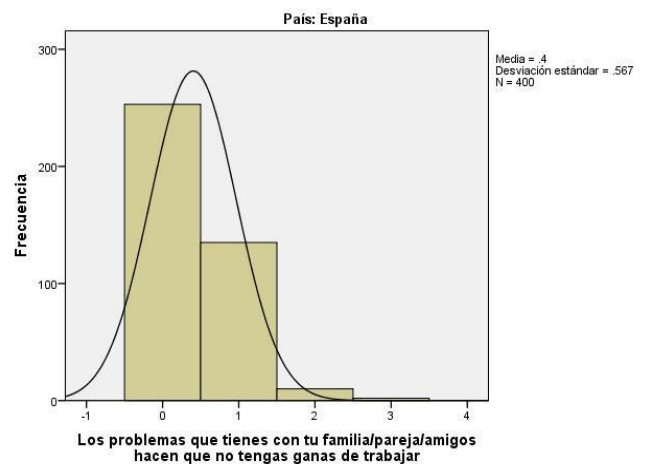
Los problemas con tu familia/pareja/amigos afectan a tu rendimiento laboral



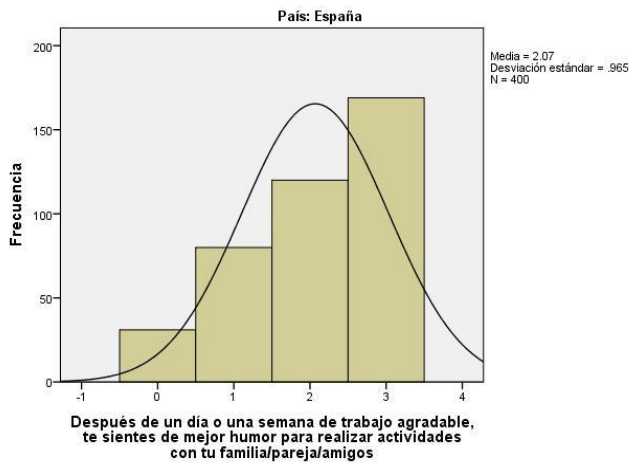
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros



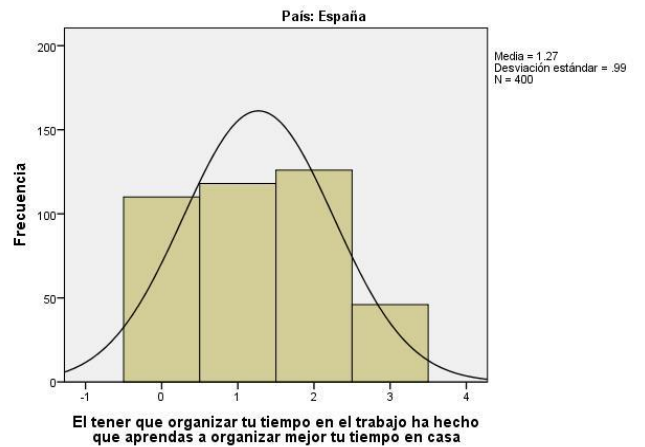
Los problemas que tienes con tu familia/pareja/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar



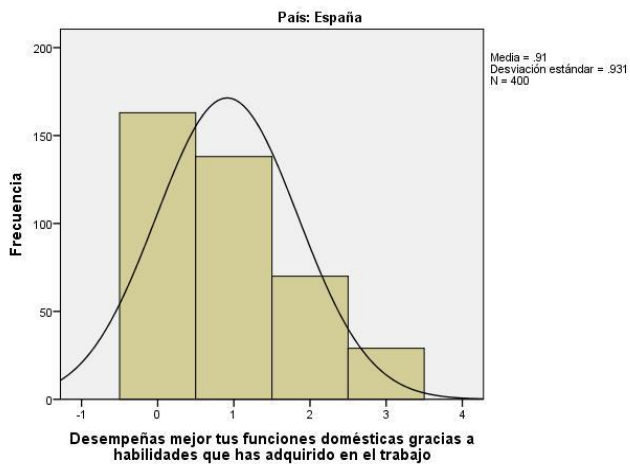
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu familia/pareja/amigos



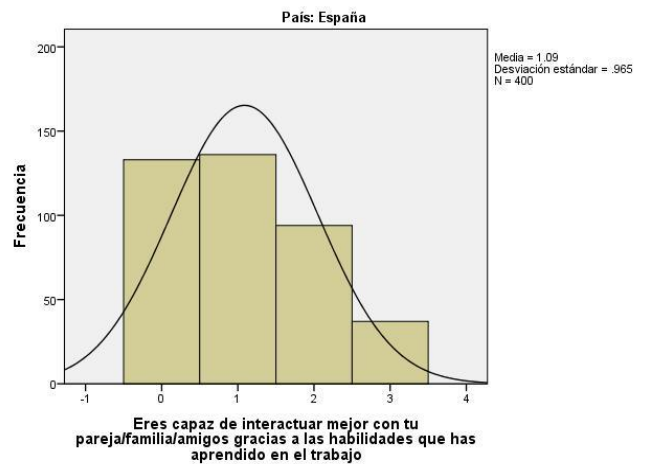
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa



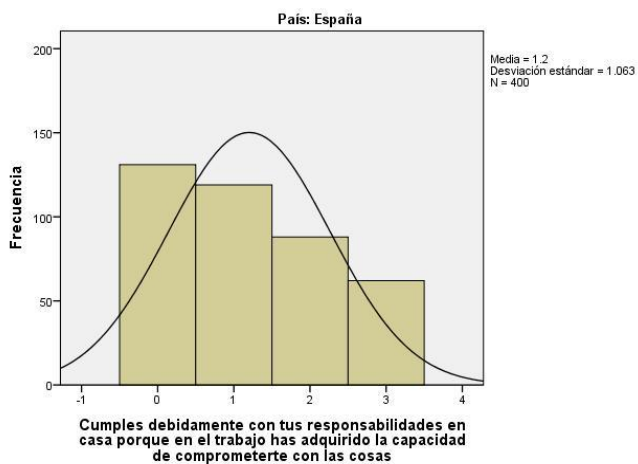
Desempeñas mejor tus funciones domésticas gracias a habilidades que has adquirido en el trabajo



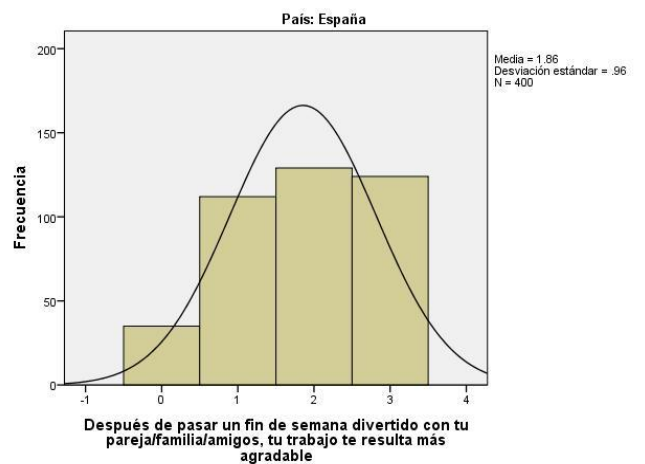
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo



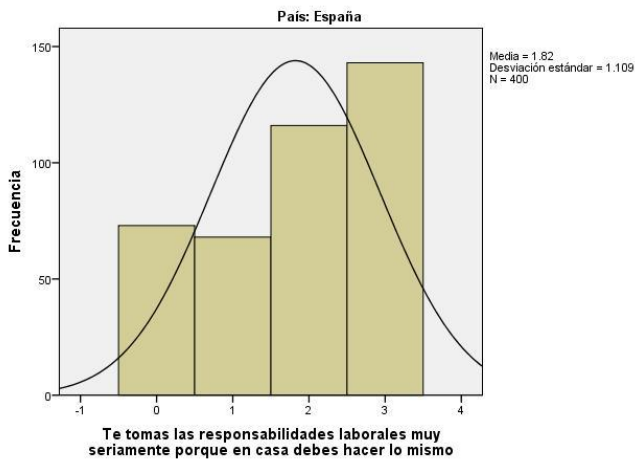
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en el trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas



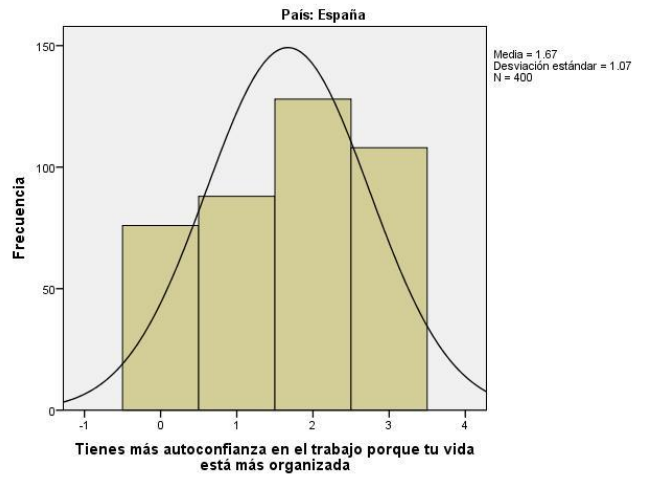
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable



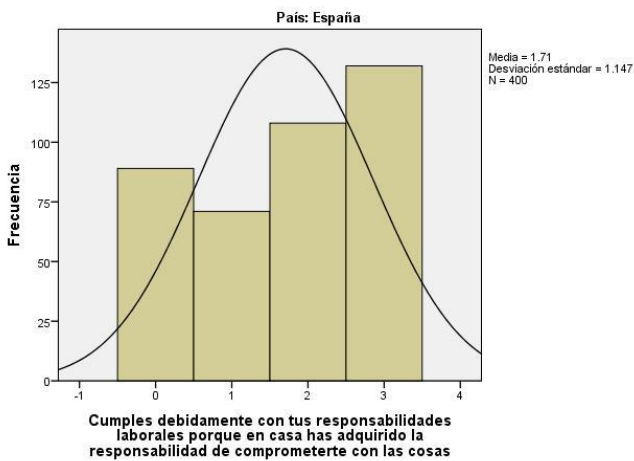
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo



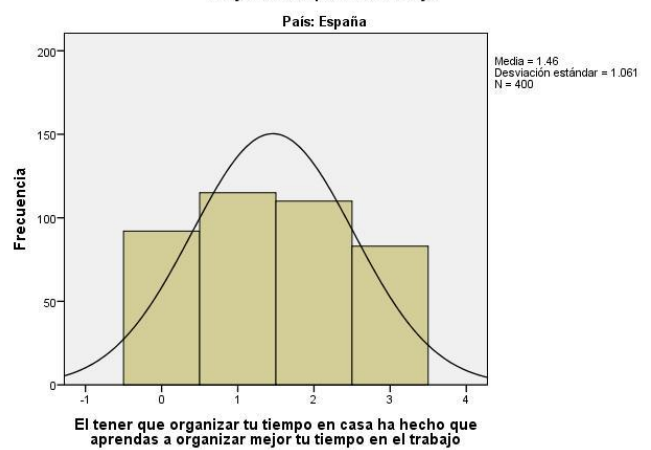
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida está más organizada



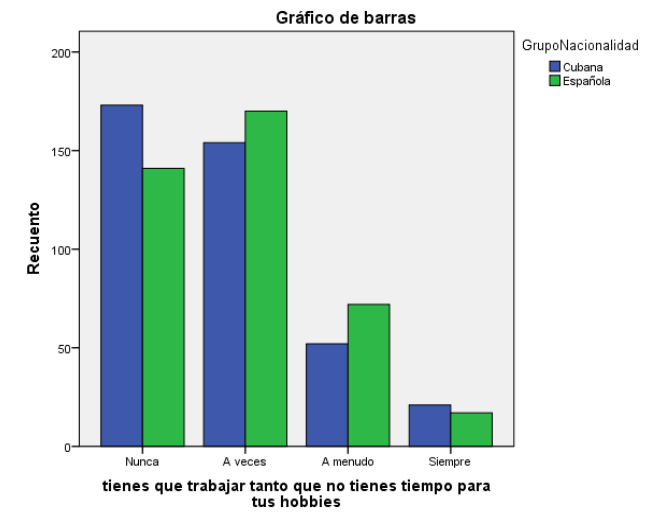
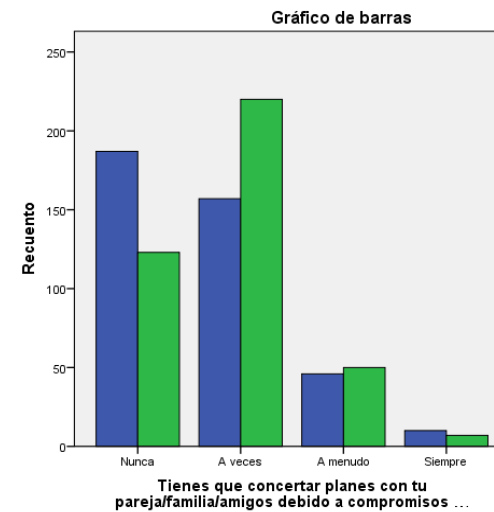
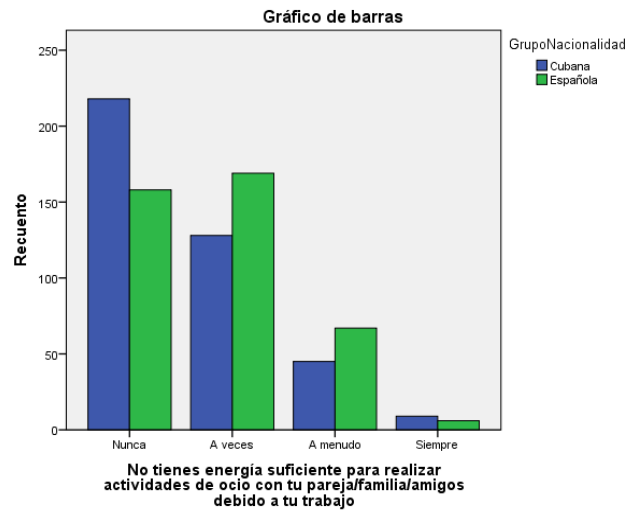
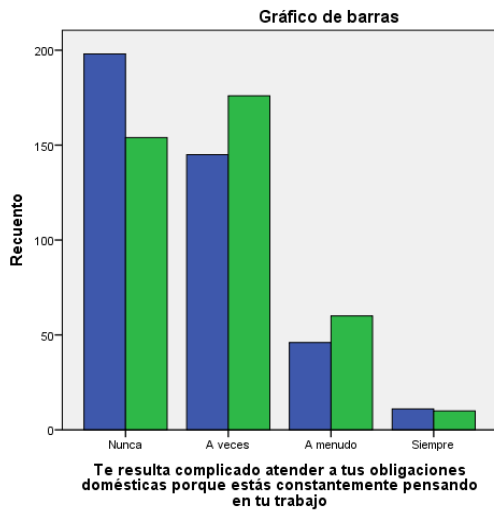
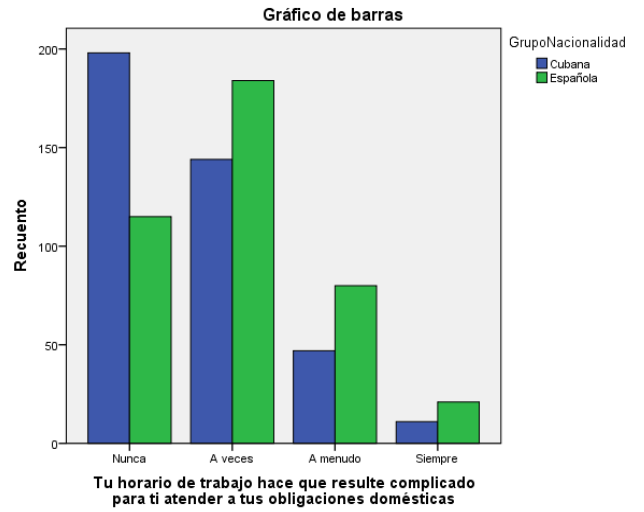
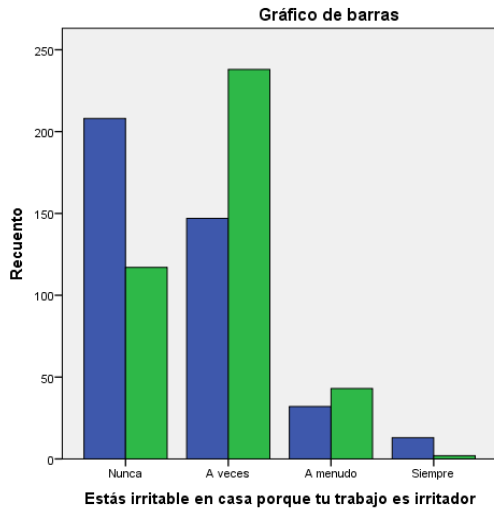
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la responsabilidad de comprometerte con las cosas

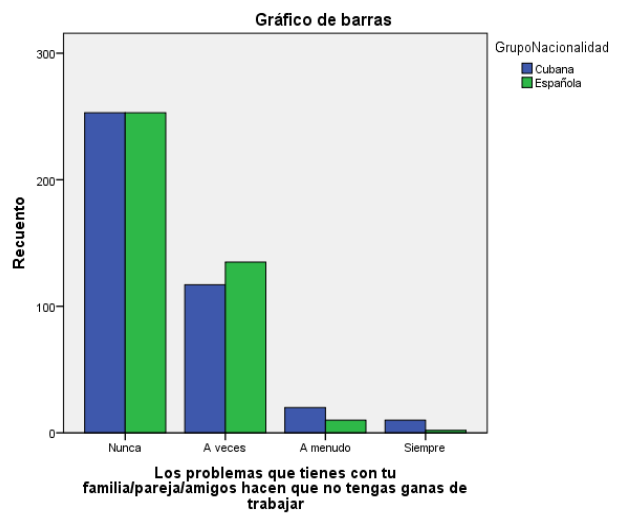
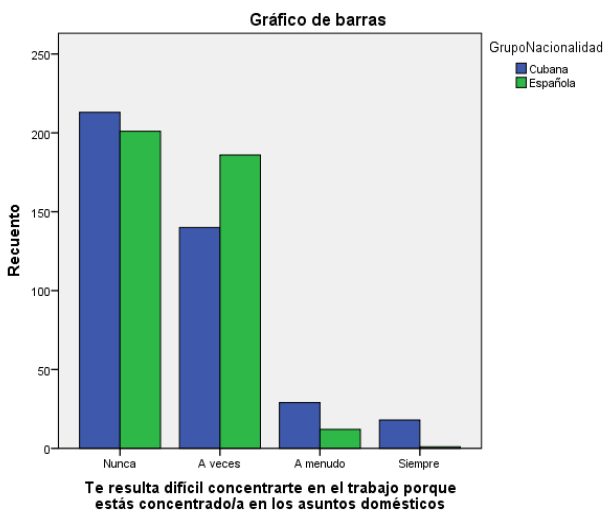
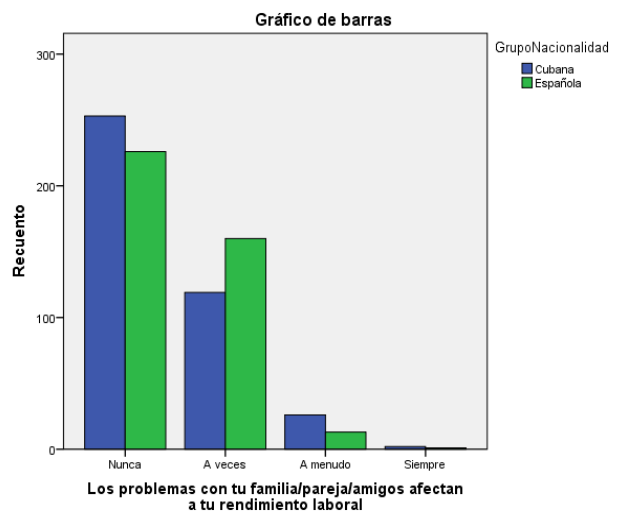
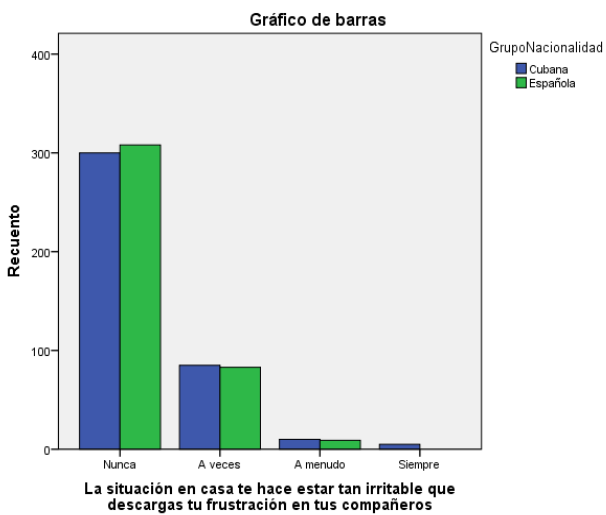
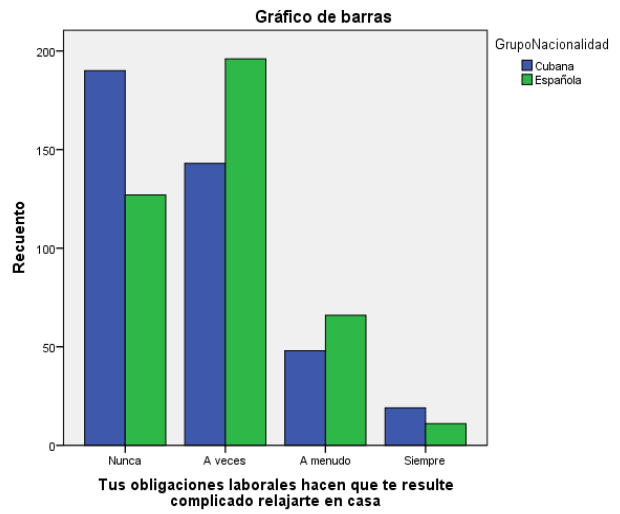
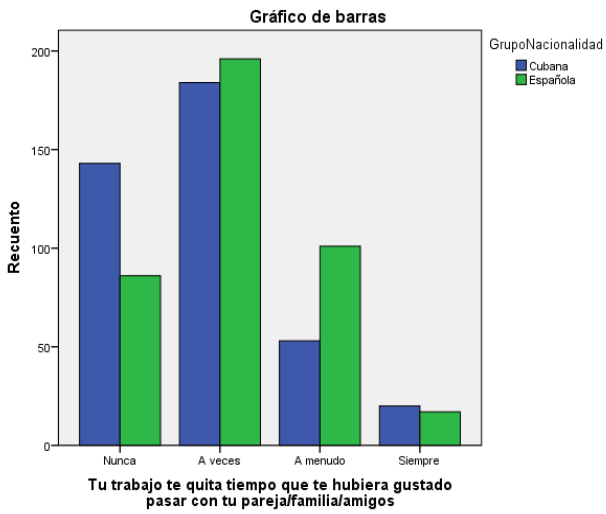


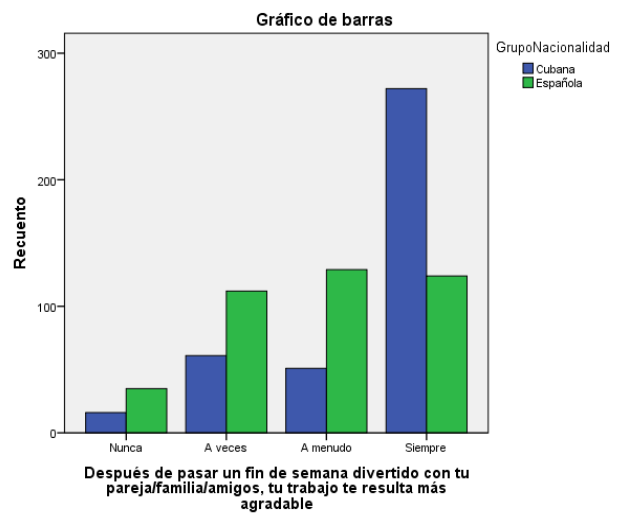
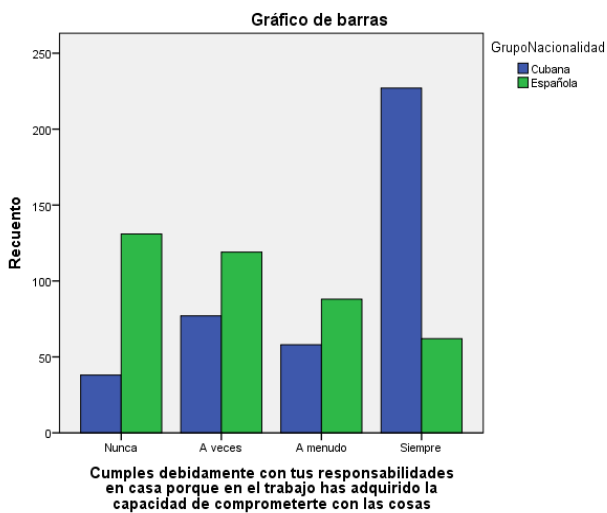
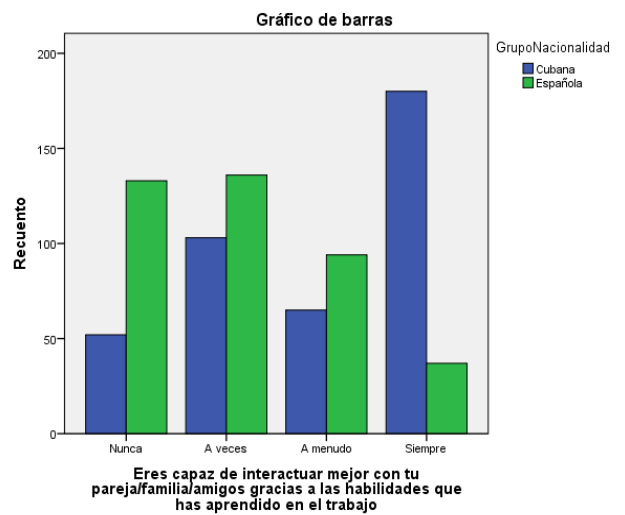
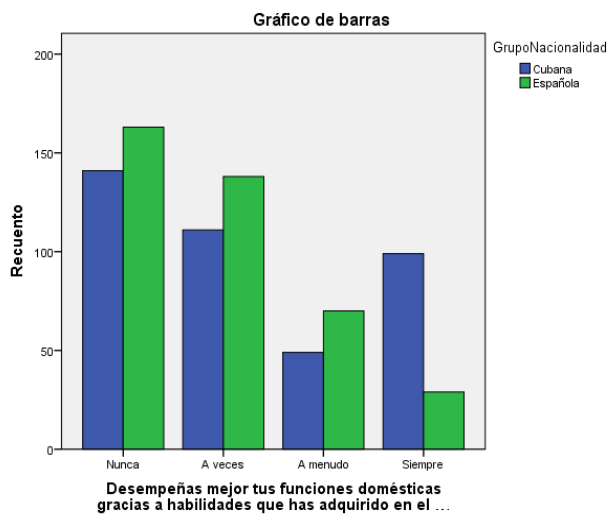
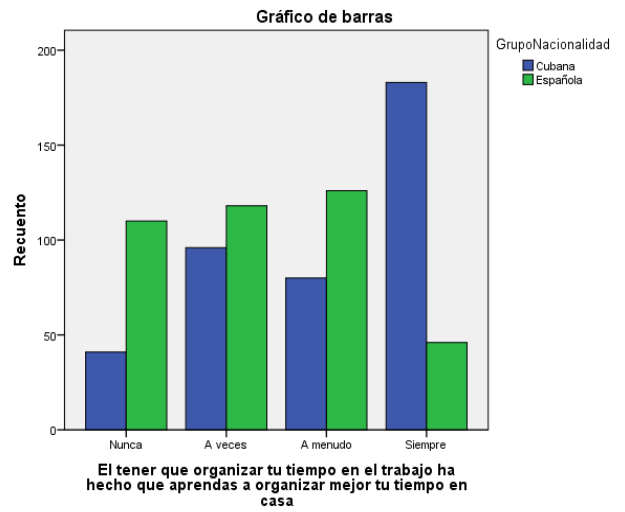
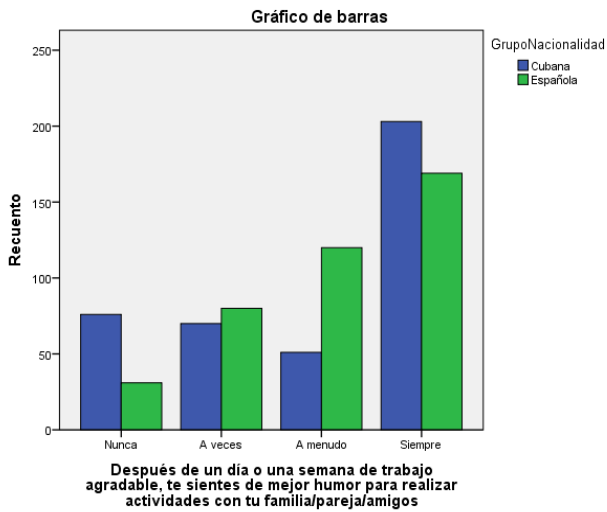
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo

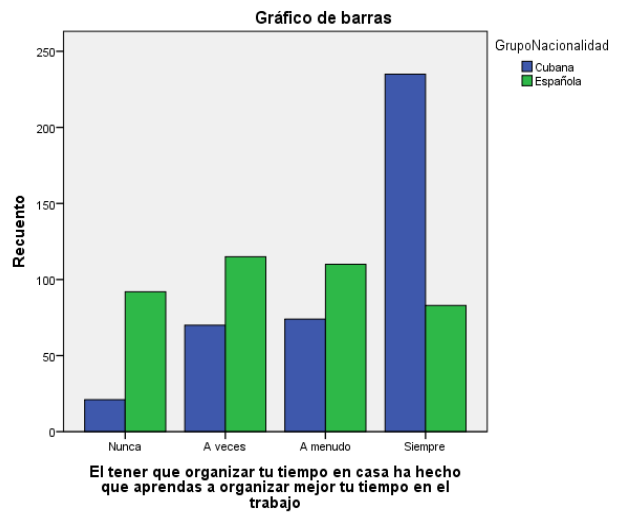
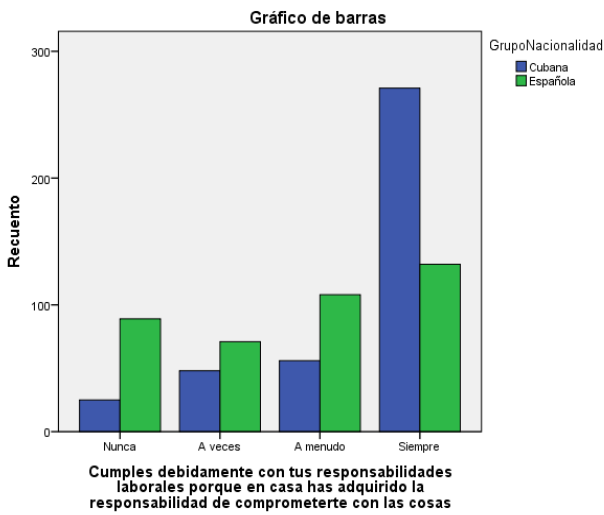
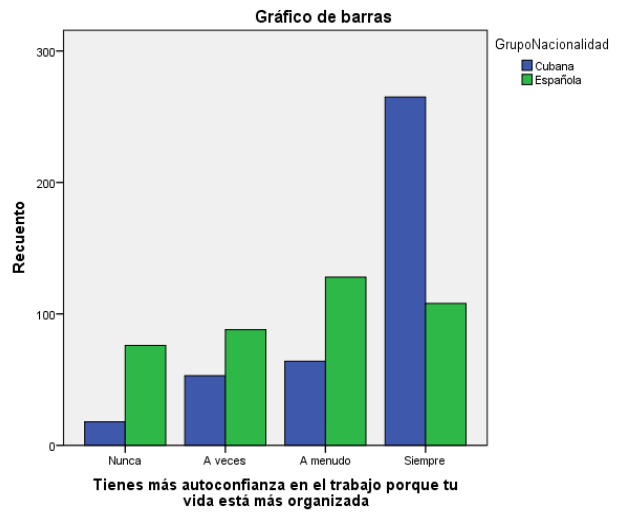
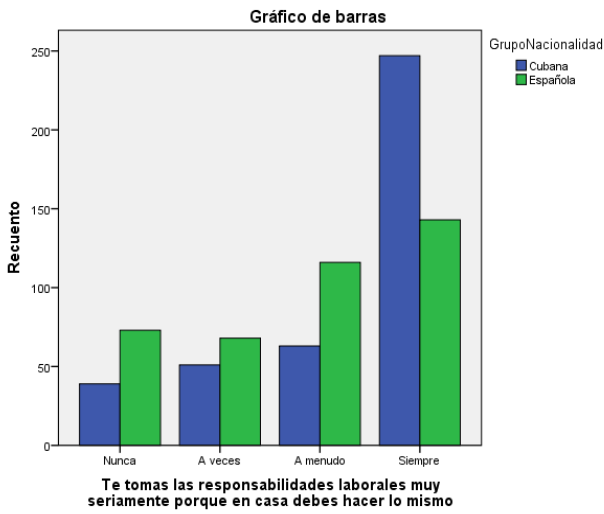


5.1.1.7 Grupo de gráficos comparación de las contestaciones SWING por país









5.1.2. Análisis del Cuestionario SWING por escalas

Analizando las veintidós preguntas del cuestionario (ver anexo) encontramos que:

- **INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA** (preguntas de la 1 a la 8)

Pregunta 1: “Estas irritable en casa porque tu trabajo es agotador” Nunca respondieron 208 cubanos y cubanas y 117 españoles y españolas, un total de 325 del total de la muestra y A veces 147 cubanos y cubanas y 232 españoles y españolas para un total de 379, si tomamos el criterio de estas dos primeras posibilidades de respuestas, concluiríamos que 710 de los encuestados y encuestadas no ve su trabajo tan agotador como para llegar a sus hogares y comportarse de forma irritante.

Pregunta 2: “Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo”. Nunca respondieron 198 cubanas y cubanos y 154 españoles y españolas, un total de 352 individuos e individuos del total de encuestados y A veces 145 cubanos y cubanas y 176 españoles y españolas, si sumamos ambas respuestas obtenemos 673 encuestados y encuestadas, algo que también demuestra que el trabajo no constituye del todo un elemento perturbador a la hora de realizar sus labores domésticas.

Pregunta 3: “Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales. ”Nunca respondieron 187 cubanos y cubanas y 123 españoles y españo-las de todos participantes en la muestra objeto de estudio y A veces 157 cubanos y cu-banas y 220 españoles y españolas, en total sumando ambas respuestas obtenemos 687 personas dando a entender que en la mayoría de las situaciones tu trabajo no interfiere o lo hace poco a la hora de compartir con sus más allegados.

Pregunta 4: “Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas” Nunca respondieron 198 cubanos y cubanas y 115 españoles y españolas y A veces 144 cubanos y cubanas y 184 españoles y españolas, sumando ambas respuestas constamos que 641 participantes en nuestro

estudio no encontraban que los horarios de sus jornadas laborales entorpecieran gravemente cumplir con las tareas y horarios domésticos.

Pregunta 5: “No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”. Nunca contestaron 218 de la muestra cubana y 158 de la muestra española y A veces 128 cubanos y cubanas y 169 españoles y españolas para un total de 673 participantes de la muestra total lo que permite conocer que muchas veces están agotados por sus tareas en los diferentes centros de trabajo y no les queda ánimo para realizar actividades recreativas con sus allegados.

Pregunta 6: “Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies”. Nunca respondieron 173 del total de cubanos y cubanas y 141 de la muestra española y A veces 154 cubanos y cubanas y 170 españoles y españolas, dando como total en las respuestas 638 por lo se infiere que la carga laboral no es impedimento para disfrutar de los hobbies de cada cual.

Pregunta 7: “Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa”. Nunca contestaron 190 cubanos y cubanas y 127 españoles y españolas y A veces 143 cubanos y cubanas y 196 españoles y españolas para una suma de ambas de 656 participantes en el estudio. La muestra española se siente más afectada a la hora de relajarse en casa

Pregunta 8: “Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos”. Nunca 143 de la muestra cubana y 86 de la muestra española y A veces afirmaron 184 cubanos y cubanas y 196 españoles y españolas, el total de ambas respuestas fue de 609, dejándonos entrever que el trabajo realmente no les resta mucho tiempo que les gustaría compartir con las personas que conforman su entorno.

- INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO (preguntas de la 9 a la 12)

Pregunta 9: “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo”. Nunca contestaron 190 de los cubanos y cubanas y 127 de la muestra española, A veces contestaron 143 de la muestra cubana y 196 españoles y españolas, para un total de ambas respuestas de 776 encuestados, esto demuestra claramente que difícilmente se trate mal a los compañeros en el trabajo porque en sus casas las situaciones cotidianas no se resuelvan de la mejor manera.

Pregunta 10: “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos” Nunca respondieron 213 cubanos y cubanas y 201 españoles y españolas y A veces 140 de la muestra cubana y 186 de muestra española, con un total de 740 entre las dos, lo que deja claro que los asuntos domésticos interfieren muy poco en la concentración y posterior rendimiento en la jornada laboral para la muestra española no así para la cubana.

Pregunta 11: “Los problemas con tu pareja /familia/amigos afectan a tu rendimiento la-boral”. Nunca contestaron 253 del total de los encuestados y encuestadas cubanos y cubanas y 226 de los encuestados y encuestadas españoles y españolas y A veces 119 de la muestra cubana y 160 de la muestra española, nos da un total entre las dos respuestas de 758 personas, dejando muy claro que a muy pocos les afecta su rendimiento en su centro de trabajo cuando en sus hogares tienen algún desencuentro con alguien de su círculo de convivencia más próximo.

Pregunta 12: “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”. Nunca respondieron la misma cantidad de la muestra cubana que de la muestra española 253 y A veces de los encuestados cubanos y cubanas 117 y de la muestra española 135, si sumamos ambas respuestas nos encontramos nuevamente con otra igualdad 758 personas idéntico a la respuesta de la pregunta anterior, podemos inferir que las dificultades que se tengan con las personas más cercanas no le hacen perder el interés por realizar cada día su trabajo.

- INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA (preguntas de la 13 a la 17)

Pregunta 13: “Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos”. Siempre respondieron 203 cubanos y cubanas y 169 españoles y españolas y A menudo 51 de la muestra cu-bana y 120 de la muestra española, para un total de 543 en ambas muestras (67,8 %) aunque el porcentaje no es tan alto como en las respuestas de las preguntas anteriores, más de la mitad del total de los encuestados y encuestadas se sienten mejor para relajarse con sus más allegados, si en el trabajo las cosas le han ido bien en esos días.

Pregunta 14: “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”. Siempre respondieron 99 de los cuatrocientos encuestados y encuestadas cubanas y solo 29 de los cuatrocientos encuestados y encuestadas españolas y A menudo 49 de la muestra cubana y 70 de la muestra española, la suma de las dos muestra nos da 247 (30,8%) es el resultado más bajo de todas las preguntas del cuestionario SWING, demostrando que a una mayoría notable, las destrezas adquiridas en sus trabajos no les ayudan a la hora de desempeñar mejor sus actividades domésticas.

Pregunta 15: “. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”. Siempre contestaron 227 de los encuestados cubanos y cubanas y 62 de los encuestados españoles y españolas y A menudo 58 de la totalidad de cubanos y cubanas y 88 del total de españoles y españolas, con un total entre los dos de 435, aproximadamente (entre las dos poblaciones) la mitad del total de muestra, nos deja ver que el compromiso en el trabajo no siempre se refleja con igual respuesta en sus casas.

Pregunta 16:” El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”. Siempre 183 de los y las encuestas cubanas y 46 de los y las encuestas españolas y A menudo 80 cubanos y cubanas y 126 españolas y es-pañoles, para un total de 435, igual a la respuesta de la pregunta anterior, demostrando igualmente que casi la mitad de la muestra total no ve que el

organizarse temporalmente en el trabajo conlleva a estar bien organizado en el tiempo cuando realiza las tareas del hogar.

Pregunta 17:” Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja /familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”. Siempre respondieron 180 cubanos y cubanas y 37 españoles y españolas y A menudo 65 de la muestra cubana y 94 de la muestra española, dándonos un total de 376, ni siquiera llega a la mitad de la muestra, esto nos dice que tampoco para casi la media de los encuestados, las destrezas obtenidas en el trabajo no le sirven de mucho para interactuar con sus personas más próximas.

- INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO. (preguntas de la 18 a la 22)

Pregunta 18:” Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable”. Siempre contestaron 272 cubanos y cubanas y 124 españoles y españolas y A menudo respondieron 51 de la muestra cubana y 129 de la española, para un total de 576, demuestra que poco más de la muestra total no extrapola a su ambiente laboral las sensaciones agradables vividas los fines de semana con los suyos.

Pregunta 19: “Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”. Siempre respondieron 247 de los cubanos y cubanas encuestados 143 de los españoles y españolas objeto de estudio y A menudo 63 de la muestra cubana y 116 de la muestra española, para un total de 569 dejando claro que en más de la mitad si lleva en cuenta lo que realiza en responsablemente en el trabajo porque debe repetirlo en casa.

Pregunta 20:” Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”. Siempre contestaron 271 participantes cubanos y cubanas y 132 españoles y españolas y A menudo 56 de la muestra cubana y 108 de la muestra española con un cómputo de 567, demostrando también que el estar implicado y comprometido con las labores del

hogar no necesariamente, para casi la mitad de la muestra, implica que lleve a cabo correctamente su responsabilidad laboral

Pregunta 21: “El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo”. Siempre respondieron 235 del total de cubanos y cubanas y 83 del total de españoles y españolas y A menudo 74 de la muestra cubana y 110 de la muestra española dando un total de 502, nos hace pensar que falta mucho camino por recorrer a casi trecientos encuestados para conseguir, que una mejor organización del tiempo en la casa consiga mejorar y ordenar el tiempo en el centro de trabajo.

Pregunta 22: “Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada”. Siempre respondieron 265 de los encuestados y encuestadas cubanos y cubanas y 108 de las encuestadas y encuestados españoles y españolas y A menudo 64 de la muestra cubana y 128 de la muestra española para un total de 565 como viene ocurriendo, en este último análisis a un porcentaje elevado de los encuestados le falta confianza en sí mismo en su trabajo porque verdaderamente en casa no está bien organizada su forma de vivir.

5.2 Resultados cualitativos

5.2.1 Análisis focus grupos

A continuación describimos los datos de la investigación cualitativa después de categorizar los cuatro grupos focus, reunidos en uno de España (30 participantes) y otro de Cuba (30 participantes).

Nuestra muestra de análisis han sido mujeres y hombres mayores de 35 o más años con nacionalidad española o cubana que actualmente forman parte activa del mercado laboral y con una vida familiar. La muestra la conforman 60 individuos, elegidos aleatoriamente. Las características de la misma son las siguientes:

- En cuanto al **sexo** la distribución es de la siguiente manera, en España 13 mujeres y 17 hombres y en Cuba 19 mujeres y 11 hombres.

- Las edades del total de la muestra: Se encuentran entre los 35-58 años.
- En España 16 individuos entre 35 y 45 años. Más de 46, catorce personas.
- En Cuba 24 individuos entre 35 y 45 años. Más de 46, seis personas.

Los datos reflejados en el Cuadro 1 y 2 nos permiten hacernos una idea de: Qué es lo que causa conflicto entre familia-trabajo en casa. Qué valores del ambiente laboral se reflejan en tú familia y viceversa. Cuantía de tareas que desempeñan en el ámbito doméstico las mujeres y hombres: Ninguna (0 tareas). Algunas (1-3 tareas). Muchas (Más de 4 tareas). Cuál es el uso del tiempo libre que realizan tanto las mujeres como los hombres. Por último analizamos la edad para ver qué relación guarda con el resto de las categorías: rangos de 35-45 y más de 46 años.

Analizando el Grupo Focus España, podemos ver que está formado de la M1 a la M13 por mujeres y del H14 al H30 por hombres.

RESPUESTAS ENCONTRADAS EN LAS MUJERES ESPAÑOLAS: M01 al M13.

En relación a la pregunta qué causa conflicto entre familia-trabajo en casa.

M01 respondió que son las tareas del hogar y el cuidado de sus hijos.

M04, M05, M10 tienen dificultades para conciliar su vida laboral y familiar debido al horario de trabajo que tienen sus empresas.

M06 tiene como causa de conflicto familia-trabajo que sus tareas laborales les resultan agotadoras.

M10 lo que le causa conflicto familia-trabajo son los problemas económicos.

M02, M07, M08, M13 no tienen ninguna causa que les provoque conflicto familia-trabajo en sus hogares.

En la pregunta qué valores del ambiente laboral se reflejan en tú familia y viceversa hemos hallado lo siguiente.

M01, M09, M13 decidieron el valor de la Seguridad que está relacionada con la armonía la estabilidad social y personal y la seguridad propiamente dicha.

M03, M04, M06 se manifestaron por el Universalismo, en éste valor importa la tolerancia, la justicia social y la protección del medio ambiente.

M02, M05 apostaron por la Tradición, en esta interesan el respeto y el compromiso con las costumbres y cultura tradicional así como la religiosidad.

M07, M12 seleccionaron la Autodirección que está directamente vinculada a poder pensar con independencia, tener libertad de acción y exploración y poder ser creativa.

M08 se incluyó dentro de la Estimulación, aquí se da gran importancia a la novedad y a los desafíos.

M10 eligió la Benevolencia, donde importa preservar e intensificar el bienestar de las personas, la honestidad y la ausencia de rencor.

M11 se identificó con el Hedonismo, donde importan el placer y la gratificación personal, poder disfrutar de la vida.

En respuesta a la cuantía de tareas que realizan hombres y mujeres en el hogar encontramos.

M01, M02, M03, M04, M05, M06, M07, M08, M09, M10, M11 sólo realizan algunos tipos de tareas domésticas.

M12 y M13 no realizan ninguna tarea doméstica.

En la pregunta sobre el uso del tiempo libre hemos obtenido lo siguiente.

M02, M10, M12 y M13 utilizan su tiempo libre para reunirse con sus familiares.

M01 comparte el tiempo libre con amigos y familiares.

M03 utiliza el tiempo libre para estudiar.

M04 lo emplea leer, asistir al teatro y realizar paseos.

M05 en la lectura en ir al cine y a museos.

M06 en cenas con amigos y practicar senderismo.

M07 en realizar excursiones, leer y asistir a conciertos.

M08 lo emplea en escuchar música y asistir a teatros.

M11 en compartir con los amigos.

En la pregunta sobre la Conciliación o No las respuestas han sido.

M01, M03, M04, M05, M06, M09, M10, M11, M12 No Concilian.

M02, M07, M08, M13 Concilian.

En la pregunta sobre la edad hemos hallado.

Entre 35 y 45 años estaban: M01, M05, M06, M08, M10, M11, M13. Más de 46 años tenían M02, M03, M04, M07, M09 y M12.

RESPUESTAS ENCONTRADAS EN LOS HOMBRES ESPAÑOLES:

H14 al H30.

En relación a la pregunta qué causa conflicto entre familia-trabajo en casa.

H14, H15, H27 y H30 lo que le causa conflicto son sus horarios de trabajo.

H21, H22, H23 y H26 exceso de trabajo.

H16, H17, H18, H19, H20, H24, H25, H28, H29 no tienen nada que le causen conflicto entre trabajo y familia en su casa.

En la pregunta qué valores del ambiente laboral se reflejan en tú familia y viceversa hemos hallado lo siguiente.

H14, H18 se enmarcan dentro de la Conformidad donde se valoran las normas sociales y se evitan los comportamientos que puedan herir o molestar a los demás, se respeta a los mayores.

H15, H21, H27 el valor que han señalado ha sido la Estimulación ya que dan importancia a la novedad y los desafíos.

H17, H23, H25 escogen la Autodirección y este valor se refiere a poder pensar con independencia, tener libertad de acción y exploración, poder ser creativos.

H16, H28 seleccionaron la Seguridad donde interesan la armonía, la estabilidad Social y personal además de la seguridad en sí mismo.

H19, H29, H30 se definieron dentro de la Tradición donde interesa el respeto, el compromiso con las costumbres, la cultura tradicional y la religiosa.

H24, H26 apostaron por el Logro poniendo en juego competencias que son socialmente aceptadas.

H20 se identificó con el Hedonismo donde importan el placer y la gratificación personal, poder disfrutar de la vida.

H22 eligió el Universalismo donde importan la tolerancia y la justicia social, la protección del medio ambiente.

En respuesta a la cuantía de tareas que realizan hombres y mujeres en el hogar encontramos.

H17, H30 muchas tareas domésticas.

H14, H15, H16. H18, H19, H20, H21, H22, H23, H25, H26, H27, H28 algunas tareas domésticas.

H24, H30 ninguna tarea doméstica.

En la pregunta sobre el uso del tiempo libre hemos obtenido lo siguiente.

H14, H18, H19, H23, H25, H26 comparten el tiempo libre con amigos y familiares.

H15, H17, H27 hacen uso del tiempo libre en salidas con amigos y compañeros.

H16 con familiares.

H20 amigos y teatro.

H21 amigos, cine y teatro.

H22 ciclismo y música.

H24 cines y música.

H28 familiares y lectura.

H29 teatro y cine.

En la pregunta sobre la Conciliación o No las respuestas han sido.

H14, H15, H21, H22, H23, H26, H27, H30 No concilian.

H16, H17, H18, H19, H20, H24, H25, H28, H29 Concilian.

En la pregunta sobre la edad tenemos.

Entre 35 y 45 años estaban. H15, H17, H20, H21, H23, H24, H26, H27, H28. Más de 46 H14, H16, H18, H19, H22, H25, H29 y H30.

GRUPO FOCUS 1. ESPAÑA

M/H	País	Qué causa conflicto e/ familia-trabajo en casa	Qué Valores del ambiente laboral se reflejan en tú familia y viceversa	Cuántía de tareas H / M en casa	Uso del Tiempo libre H / M	Concilia o No Concilia	Edad
M01	España.	Tareas del hogar y cuidar a mis hijos	Seguridad	Algunas	Con amigos y familiares	No Concilia	40
M02	España	No existe	Tradición	Algunas	Encuentro con familiares	Concilia	54
M03	España	Exceso de Trabajo	Universalismo	Algunas	Estudios	No Concilia	52
M04	España	Horario de Trabajo	Universalismo	Algunas	Lectura, Teatro, Paseos.	No Concilia	49
M05	España	Horario de Trabajo	Tradición	Algunas	Lectura, Cine, Museos	No Concilia	39
M06	España	Trabajo agotador	Universalismo	Algunas	Cenas con amigo y senderismo	No Concilia	39
M07	España	No existe	Autodirección	Algunas	Excursiones, lectura, conciertos	Concilia	52
M08	España	No existe	Estimulación	Algunas	Música, Teatro.	Concilia	40
M09	España	Exceso de Trabajo	Seguridad	Algunas	Encuentros familiares	No Concilia	51
M10	España	Horario de Trabajo	Benevolencia	Algunas	Encuentros familiares	No Concilia	35
M11	España	Problemas económicos	Hedonismo	Algunas	Con amigos	No Concilia	41
M12	España	Exceso de Trabajo	Autodirección	Ninguna	Encuentros familiares	No Concilia	47
M13	España	No existe	Seguridad	Ninguna	Encuentros familiares	Concilia	35
H14	España	Horario de Trabajo	Conformidad	Algunas	Amigos y familiares	No Concilia	50
H15	España	Horario de Trabajo	Estimulación	Algunas	Amigos y compañeros	No Concilia	37
H16	España	No existe	Seguridad	Pocas	Encuentros familiares	Concilia	58
H17	España	No existe	Autodirección	Muchas	Amigos y compañeros	Concilia	41
H18	España	No existe	Conformidad	Pocas	Amigos y familiares	Concilia	58
H19	España	No existe	Tradición	Pocas	Amigos y familiares	Concilia	55
H20	España	No existe	Hedonismo	Pocas	Amigos y Teatro	Concilia	37
H21	España	Exceso de Trabajo	Estimulación	Pocas	Amigos, Cine Y Teatro	No Concilia	42
H22	España	Exceso de Trabajo	Universalismo	Algunas	Ciclismo y Música	No Concilia	47

GRUPO FOCUS 1. ESPAÑA (continuación)

M/H	País	Qué causa conflicto e/ familia-trabajo en casa	Qué Valores del ambiente laboral se reflejan en tú familia y viceversa	Cuántía de tareas H / M en casa	Uso del Tiempo libre H / M	Concilia o No Concilia	Edad
H23	España	Exceso de Trabajo	Autodirección	Algunas	Amigos y familiares	No Concilia	38
H24	España	No existe	Logro	Ninguna	Cines y música	Concilia	38
H25	España	No existe	Autodirección	Algunas	Amigos y familiares	Concilia	53
H26	España	Exceso de trabajo	Logro	Pocas	Amigos y Familiares	No Concilia	38
H27	España	Horarios de trabajo	Estimulación	Pocas	Compañeros y amigos	No Concilia	39
H28	España	No existe	Seguridad	Algunas	Familiares, lectura	Concilia	43
H29	España	No existe	Tradición	Ninguna	Teatro, cine	Concilia	52
H30	España	Horario de trabajo	Tradición	Muchas	Teatro cine lectura y música	No Concilia	55

GRUPO FOCUS 2. CUBA							
M/H	País	¿Qué causa conflicto e/ familia-trabajo en casa?	Qué Valores del ambiente laboral se reflejan en tú familia y viceversa	Cuántía de tareas H / M en casa	Uso del Tiempo libre H / M	Concilia o No Concilia	Edad
M01	Cuba	No existe	Poder	Algunas	Comida familiar	Concilia	35
M02	Cuba	No existe	Estimulación	Algunas	TV y música	Concilia	36
M03	Cuba	No existe	Autodirección	Algunas	Redes sociales	Concilia	36
M04	Cuba	No existe	Hedonismo	Algunas	Cine, TV y redes sociales	Concilia	36
M05	Cuba	Traslado del trabajo a la casa	Logro	Algunas	Telenovelas y música	No Concilia	36
M06	Cuba	Atención a dependientes	Conformidad	Algunas	Amigos y familiares	No Concilia	38
M07	Cuba	No existe	Poder	Algunas	Bares, comidas en familia	Concilia	38
M08	Cuba	Tres generaciones en el mismo hogar	Seguridad	Muchas	Cine en casa, teatro	No Concilia	39
M09	Cuba	No existe	Logro	Algunas	Viajes nacionales	Concilia	39
M10	Cuba	No existe	Seguridad	Algunas	Cine en casa, teatro, restaurantes	Concilia	40
M11	Cuba	Traslado del trabajo a la casa	Autodirección	Muchas	Música, TV	No Concilia	40
M12	Cuba	Horas de estudio y transporte	Universalismo	Muchas	Lectura y música	No Concilia	42
M13	Cuba	No existe	Seguridad	Muchas	Ayudar en los deberes a los hijos	Concilia	42
M14	Cuba	No existe	Autodirección	Muchas	Juegos de informática	Concilia	42
M15	Cuba	No existe	Universalismo	Muchas	Teatro y TV	Concilia	42
M16	Cuba	Alto nivel de exigencia laboral	Conformidad	Muchas	Viajes nacionales	No Concilia	50
M17	Cuba	No existe	Logro	Algunas	Música, lectura.	Concilia	44
M18	Cuba	No existe	Conformidad	Algunas	Baile, música	Concilia	49
M19	Cuba	No existe	Seguridad	Algunas	Viajes, música.	Concilia	54
H20	Cuba	Dificultades para encontrar alimentos	Seguridad	Algunas	Lectura, música y TV	No Concilia	38
H21	Cuba	Dificultades para hacer el menú del día	Benevolencia	Algunas	Redes sociales	No Concilia	45

GRUPO FOCUS 2. CUBA (Continuación)							
M/H	País	¿Qué causa conflicto e/ familia-trabajo en casa?	Qué Valores del ambiente laboral se reflejan en tú familia y viceversa	Cuántía de tareas H / M en casa	Uso del Tiempo libre H / M	Concilia o No Concilia	Edad
H22	Cuba	Traslado del trabajo a la casa	Hedonismo	Algunas	Bares, deportes	No Concilia	48
H23	Cuba	No existe	Universalismo	Algunas	Cine en casa, lectura y música	Concilia	57
H24	Cuba	No existe	Conformidad	Algunas	Redes sociales	Concilia	38
H25	Cuba	No existe	Hedonismo	Algunas	Bares, restaurantes	Concilia	57
H26	Cuba	No existe	Poder	Muchas	Lectura música	Concilia	44
H27	Cuba	No existe	Autodirección	Muchas	Baile, música	Concilia	40
H28	Cuba	No existe	Poder	Algunas	Bares, juegos de informática	No Concilia	35
H29	Cuba	No existe	Poder	Alguna	Lecturas, deportes	Concilia	35
H30	Cuba	No existe	Hedonismo	Algunas	Deportes, restaurantes.	Concilia	37

5.3 Conclusiones

Nuestro estudio refuerza la necesidad de introducir medidas que faciliten, aún más, en España y en Cuba la puesta en práctica de una conciliación familia-trabajo y trabajo-familia que permita a sus hombres y mujeres alcanzar niveles de satisfacción notables realizando ambos roles y que lo positivo de cada uno redunde en beneficios tanto para las empresas como para las familias, que lo que se aprende a hacer bien, satisfaga a cada cual como persona en el trabajo, y repercuta de forma positiva en los hogares y viceversa.

1. La estructura factorial de SWING es muy semejante en ambas poblaciones, con un 59% en el modelo español y 56% en el modelo cubano, porque hemos partido del modelo original y realizado un análisis factorial confirmatorio, quedando validada nuestra primera hipótesis.
2. Podemos concluir que el conflicto trabajo-familia fue más alto en la muestra española que el conflicto familia-trabajo. Mientras que el conflicto trabajo-familia fue más bajo en la muestra cubana que el conflicto familia-trabajo.
3. La valoración cualitativa realizada, confirma que a pesar de vivir en un país del primer mundo los hombres y las mujeres de España tienen serias dificultades para conciliar su vida de trabajo y de familia debido a la sobrecarga laboral, la poca flexibilidad en los horarios, las jornadas partidas, entre otras. Las dificultades para las y los cubanos radican en las interminables horas que necesitan para encontrar los ingredientes que llevarán los menús familiares de cada día y los grandes obstáculos que deben superar para encontrar un transporte que les conduzcan de un lugar a otro (de la casa al trabajo o a los lugares de ocio) en sus ciudades y pueblos.
4. Existen marcadas diferencias sobre todo en la muestra española en la percepción del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo entre hombres y mujeres ya que ellas continúan llevando el peso de las labores del hogar y ellos van integrándose tímidamente. En la muestra cubana se visualiza una mayor implicación de los hombres en las tareas domésticas, ello se debe a la concienciación que desde los

hogares y las escuelas cubanas se ha llevado fehacientemente, en las generaciones posteriores al triunfo de la revolución.

BIBLIOGRAFÍA

Addabbo, T., Rodríguez Modroño, P., & Gálvez-Muñoz, L. (2013). Gender and the Great Recession: Changes in labour supply in Spain. *Università di Modena Reggio Emilia, DEMB Working Paper Series, 10*.

Amorós, C. (1994). Espacio público, espacio privado y definiciones ideológicas de “lo masculino” y “lo femenino”. *Feminismo, igualdad y diferencia*, 193-214.

Alemañy Aguilera, N. (2004). Institucionalidad para la equidad de género. *Revista Temas*, p.13.

Alcañiz, M. (2004): «Conciliación entre las esferas pública y privada: ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros? », *Sociología. Problemas e prácticas*, n.º44, pp. 47-70.
— (2008): «Proceso de individualización y reorganización de biografías, trabajos e identidades», *Arxius de Ciències Socials*, n.º19, pp. 5-18.
— (2013): «Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad», *Sociología. Problemas e prácticas*, n.º73, pp. 35-58.

Albert López-Ibor, R., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., & Palomo Vadillo, M. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. *Problemas y ventajas para la empresa*.

Alcañiz, M. (2008). Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar; Cambio o continuidad en el sistema de género?. *Ex aequo*, (18), 85-102.

Almaguer Rondón, M. (2009). Conciliar lo laboral y doméstico: un reto para la sociedad cubana actual.

Anderson, S., Coffey, B. & Byerly, R. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal Management*, 28 (2), 787-810.

Aragón Sánchez, P. (2011): “¿Es posible conciliar la vida personal y laboral?”. Artículos y recursos empresariales. Disponible en la siguiente página web:
(<http://www.microsoft.com/business/eses/Content/Paginas/article.aspx?cbcid=268>)
[Consulta: 22-02-14].

Arés, P. (1990). *Mi familia es así*. La Habana: Ed. *Ciencias Sociales*.

Álvarez Cáceres, R. 1996. “El método científico en las ciencias de la salud. Las bases de la investigación biomédica.” Madrid, Díaz de Santos.

Álvarez Suárez, M. (2000). Género, Salud y Cotidianidad. *Temas de actualidad en el contexto cubano*. Editorial Científico Técnica. Pág.32

- Alvira Martín, F. (2002). *Perspectiva cualitativa*.
- Bachofen, J. J. (1987). *El matriarcado* (Vol. 107). Ediciones Akal.
- Balbo, L. (1994): «La doble presencia», en Borderías, Carrasco y Alemany (comps), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona.
- Baral, R.; Bhargava, S. (2010). “Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25, núm. 3, p. 274-300
- Beauvoir, Simone de (2000): *El segundo sexo*, Cátedra, Madrid.
- Beck, L. C., Trombetta, W. L., & Share, S. (1986). Using focus group sessions before decisions are made. *North Carolina Medical Journal*, 47(2), 73 – 74.
- Becker, G. (1981). *A treatise on the family*. Harvard University Press.
- Bianchi, S., Robinson, J., & Milkie, M. (2006). *Changing rhythms of American family life*. Russel Sage.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189.
- Bunge, M (1979). *La investigación científica*. Editorial Ariel. Barcelona, 6ª Edición, pág 281.
- Busch, K., Hermann, C., Hinrichs, K., & Schulten, T. (2013). Euro crisis, austerity policy and the European Social Model. *International Policy Analysis, Friedrich Ebert Foundation, Berlin*.
- Cabrero García, L y Richart Martínez, M (1996). El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa. *Enfermería clínica*, Mexico DF.
- Calero, J. L. (2000). Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. *Rev. Cubana Endocrinol*, 11(3), 192-8.
- Campillo, I. (2015). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones Feministas*, 5, 207-231.
- Cabrero García, L y Richart Martínez, M (1996). El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa. *Enfermería clínica*, Mexico DF.
- Carp, L. (2014). *Cuba hoy. Algunos apuntes para comprender la realidad socio-económica cubana*. Disponible en la siguiente página web. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Cuba-Hoy-Algunos-Apuntes-Para-comprender/54654891.html>. [Consulta: 25-03-14].

Carta europea de las Lenguas Minoritarias en España. Disponible en la siguiente página web.

http://web.archive.org/web/20100102060232/http://www.coe.int/t/e/legal_affairs/local_and_regional_democracy/regional_or_minority_languages/2_Monitoring/Monitoring_table.asp. [Consulta: 15-03-14].

CEN. (2008). Elecciones a la Asamblea Nacional del Poder Popular de Cuba. Disponible en la siguiente página web: <http://www.americaeconomica.com/portada/noticias/310108/egraulcastroju.htm> [Consulta: 31-01-14].

Comins, I. (2009): *Filosofía del cuidar*, Icaria, Barcelona.

Consultar la página web del Ministerio de Justicia. www.gacetaoficial.cu, La Habana. Cuba Constitución cubana. Disponible en la página web. <http://www.cuba.cu/gobierno/cuba.htm> [Consulta: 26-08-14].

Código de Familia, Ley No. 1289 de 14 de febrero de 1975. Art. 1.

Comins, Irene (2008). *La ética del cuidado y la construcción de la paz*. Barcelona: Icaria.

Constitución de la República de Cuba (2003). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Editora Política, edición extraordinaria N° 3.

Constitución de la República de Cuba. (1992). *Gaceta Oficial Extraordinaria*, No.7, 1 de agosto.

Constitución española. Disponible en la página web. http://es.wikisource.org/wiki/Constituci%C3%B3n_espa%C3%B1ola_de_1978:02 [Consulta: 15-05-14].

Cooke, L.P. (2004). The gendered division of labour and family outcomes in Germany. *Journal of marriage and the family*, 66, 1246-59.

Coopers, P. W. (2006). *International Transfer Pricing*.

Cordero del Castillo, P. (2014). *La familia española entre el tradicionalismo y la postmodernidad*.

Cuba Información. (2007). Disponible en la siguiente página web. http://www.cubainformacion.tv/index.php?option=com_content&task=view&id=195&Itemid=86 [Consulta: 30-04-10].

Chinchilla, N., & León, C. (2007). *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. Comunidad de Madrid*.

Cuba, A. D. (2012). Centro de Estudios de Población y Desarrollo. *La Habana: Oficina Nacional de Estadística e Información*.

Crompton, Rosemary y Lyonnette, Claire (2010): «Family, class and gender strategies in mother employment and childcare en Scott, Joan, Crompton, Rosemary and Lyonnette, Claire», *Gender inequalities in the 21st century. New barriers and continuity constraints*, Edward Elgar, Cheltenham.

De Aldecoa, E. H. (2014). Evolución de la política familiar en Europa 2014. *Documentos de Política Social: Historia, Investigación y desarrollo*, 2(16), 1-3.

Diario Granma. (2014). Disponible en la siguiente página web. <http://www.granma.cu/granmad/secciones/elecciones/index.html> [Consulta: 11-08-14].

European Opinion Research Group, European Commission. Environment Directorate-General, European Commission. Directorate-General Press, & Communication. (2002). *The attitudes of europeans towards the environment*(Vol. 58). European Opinon Research Group.

Esping-Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles*. Polity.

Federico, E. (2012). *El origen de la familia la propiedad privada y el estado*. Disponible en la siguiente página web. https://www.marxists.org/espanol/m-e/1880s/origen/el_origen_de_la_familia.pdf [Consulta: 26-08-12].

Feldstead A, Jewson N, Phizacklea A. y Walter, S. (2002): “Opportunities to work at home in the context of work-life balance”. *Human Resource Management Journal*, vol.12, nº 1, pp. 54 - 76.

Friedman SD, Greenhaus JH. (2000). *Work and family – allies or enemies?. What happens when business professionals confront life choices?. New York: Oxford University Press*.

Friedan, B. (1983). *La segunda fase*, Plaza & Janés, Barcelona.

Friedan, B, 1983. *The feminine mystique*. New York: Dell Publishing Co., Inc

Fromm, E. (1964). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea hacia una sociedad sana*.

García, J.C. & Martínez, M.R. (1996). El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa. *Enfermería clínica*, 6(5), 213.

García Hoz, V. (1997). «Tratado de educación personalizada». Miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Madrid.

García Hoz, V. (1990). «Fuerte en la edad avanzada». Miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. España. *Diario el Sol*. Madrid. 26.06.

Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dikkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M., y Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.

Gilligan, C. (1982): *In a different voice: psychological theory and women's development*, Harvard University Press, Cambridge, Massachussets.

Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, 96, 1-21.

Gómez Urrutia, V., Jiménez Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género Polis, *Revista de la Universidad Bolivariana*, vol. 14, núm. 40, pp. 1-15.

Greenhaus, J.H. y Beutell, N.J. (1985): "Sources of conflict between work and family roles". *The Academy of Management Review*, Vol.10, nº 1, pp. 76 – 88.

Greenhaus JH, Powell G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family. *Academy of Management Review*. 31(1). 72-92.

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.

Hakim, C. (2005). *Modelos de familia en las sociedades modernas. ideales y realidades*, CIS, Madrid.

Hurtado, I., & Toro, J. (1998). *Paradigmas y Métodos de Investigación En Tiempo de Crisis*. Caracas. Epistema. Pág, 115-117.

Instituto Nacional de Estadística. (2015). Disponible en la siguiente página web. <http://www.ine.es/prensa/np917.pdf>. [Consulta: 30-06-15].

Instituto Nacional de Estadística. (2014). Disponible en la siguiente página web. <http://www.ine.es/prensa/np854.pdf>. [Consulta: 23-05-14].

Instituto de la Mujer. (2013). "Reducción de jornada por cuidado de familiares". Disponible en la siguiente página web. (<http://www.inmujer.gob.es/conoceDerechos/preguntas/reduccion.htm#puedeReducir>).

[Consulta: 13-04-14].

Instituto Nacional de Estadística. (2011). *Censo de Población y Viviendas principales y no principales por comunidades autónomas y provincias, Serie 2001-2011*. Disponible en la siguiente página web. <http://www.ine.es/prensa/np775.pdf>. [Consulta: 10-01-11].

Iturri, R. R. (2013). Matrimonio y familia: información sobre el parentesco. *Derecho PUCP*, (42), 145-163.

Kerlinger, F., Lee, H (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales. Cuarta Edición. México. Mc Graw-Hill.

Kitzinger, J. (1994). The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participants. *Sociology of health and illness*, 16(1), 103-121.

La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I. Publicacions de la Universitat Jaume I, Servei de Comunicació i Publicacions, 2014.

Lagarde, M. (1996). Género y Feminismo. Editorial Horas y horas, Madrid. España. Pág. 56.

Leira, A. (2002). Working parents and the welfare state: Family change and policy reform in Scandinavia. Cambridge University Press.

Lévi-Strauss, C. (2009). La Estructura fundamental del parentesco. Mexico: Paidós

Ley electoral cubana. (1992). Disponible en la siguiente página web. http://www.gacetaoficial.cu/pdf/GO_X_009_1992.rar [Consulta: 24-08-13].

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE 266, de 6 de noviembre de 1999, pp. 38934-38942.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, BOE 299, de 15 de diciembre de 2006, 44142-44156.
Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, BOE 277, de 19 de noviembre de 2003, 40845-40852.

Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes, BOE 303, de 19 de diciembre de 2002, 44622- 44662.

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, BOE 242, de 7 de octubre de 2009, 84692-84694.
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE 71, de 23 de marzo de 2007, 12611-12645.

Lövhöiden, C.; Yap, M.T.; Ineson, E.M. (2011) "Work-family conflicts and enrichment in the Norwegian hotel industry", *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, Vol. 11, núm. 4, p. 457-482.

López, P., & Colina, C. L (2007). La conciliación entre las exigencias del ámbito productivo y las condiciones sociofamiliares: estudio de caso de una empresa.

López, M. D. L. P., Salles, V., & Tuirán, R. (2001). Familias y hogares: pervivencias y transformaciones en un horizonte de largo plazo. *Gómez de León, J. y Rabell, C.(coordinadoras). La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI, México: Conapo, Fondo de Cultura Económica.*

McGuigan, F (1976). *Psicología Experimental*. Ed. Trillas. México. Pág. 35-39.

Malinowski, B. (1913). La familia entre los aborígenes australianos.

Martín Llaguno, M., & Guirao Mirón, C. (2013). El marco jurídico de la conciliación: revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009. *Capítulo conciliación.*

Mella, O. (1998). Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa. Santiago: CIDE, 51.

Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., Luque de la Torre, M. A., & Ayuso Sánchez, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.*

Mendoza Palacios, R. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa. Diferencias y limitaciones. Disponible en la web.: [http:// www.monografias.com](http://www.monografias.com). [Consulta:22-02-14].

Millán Puelles, A. (1999). "Víctor García Hoz: in memoriam", en Bordón. *Revista de orientación pedagógica*, vol. 51, Nº 2. pags. 195-198.

Moliner, M. 2007. *Diccionario de uso del español*. Ed. Gredos, S.AU., Madrid.

Montero, A. C., Medina, J. A., & Sánchez, F. R. (2005). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 073-093.

Moscardó, M. A., Infante, A. P., & Lloría, R. (2014). Ser joven en Castellón en tiempos de crisis. Transiciones desiguales a la vida adulta. In *Educación y jóvenes en tiempos de cambio* (pp. 81-93). Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED.

Moran, E. G. (2005). *Intervención en familias*. Cuenca.

Moreno Jiménez, B., Vergel, A. I. S., Muñoz, A. R., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.

Moss, P., & Deven, F. (Eds.). (1999). Parental Leave: Progress Or Pitfall?. *Research and Policy Issues in Europe* (Vol. 35). NIDI/CBGS Publications.

Morgan, D. L. (1998). Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: Applications to health research. *Qualitative health research*, 8(3), 362-376.

Muñoz, L. G. (2013). Una lectura feminista del austericidio. *Revista de economía crítica*, (15), 80-110. Disponible en la siguiente página web.
http://revistaeconomicritica.org/sites/default/files/revistas/n15/Crisis-02_linagalvez.pdf
[Consulta: 24-09-14].

Naciones Unidas. (1995). Declaración de Beijing y plataforma para la acción. IV Conferencia mundial sobre las mujeres. Beijing. Nyberg, A. (2008).

Navarro, B. Q. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 95-129.

Organización Mundial de Turismo. (2014). Disponible en la siguiente página web.
<http://www2.unwto.org/es/annual-reports> [Consulta: 16-02-14].

Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J., Abella-Garcés, S., & Martínez-Sánchez, Á. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados/Work-family enrichment: new focus on labor balance and satisfaction. *Universia Business Review*, (45), 16.

Pérez Rojas, N. (1979). *Características sociodemográficas de la familia cubana, 1953-1970*. Ciudad de La Habana, Editorial de Ciencias Sociales.

Pita Fernández S., Pértega Díaz S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten Primaria* 9:76-8.

Pita Fernández, S., Pértega Díaz, S. (2000). "Significancia estadística y relevancia clínica." *Cad. Aten. Primaria*; 8: 191-195.

Popper, K.R., & Stoianovici, D. (2005). *Societatea deschisă și dușmanii ei: Epoca marilor profeții: Hegel și Marx*. Humanitas.

Popper, KR. (1995). *La lógica de la investigación científica*. Barcelona. Círculo de Lectores.

Proyecto Melkart. (2007):“La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas”. Fundación Mujeres Disponible en la siguiente página web.(<http://xarxaigualtat.com/uploads/adjunts/Maqueta%20MELKART.pdf>).[Consulta:17-12-14].

Radcliffe-Brown, A. R. (1986). *Estructura y función en la sociedad primitiva*. Planeta-De Agostini.

Reca, I. (1990). Caracterización del modo de vida de las familias obreras y de trabajadores intelectuales y cumplimiento de su función formadora de hijos, adolescentes y jóvenes. *Informe de investigación, CIPS-ACC*, 3-14.

Reichart ChS, Cook TD. (2001) Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y cuantitativos. En: Cook TD, Reichart ChR (ed). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.

Reichart, ChS, Cook TD (1986). “Hacia una superación del enfrentamiento entre los métodos cualitativos y cuantitativos.” En: Cook, I. D., Ch. R. Reichart (ed). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid, Momta.

Ríos Saura, C. (2013). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal:¿ un asunto de mujeres?.

Rivero, Á., Caunedo, P., & Rodríguez, A. (2008). De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones.

Rivero Recuento, Á. (Dir.) (2005): *Conciliación de la vida familiar y laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.

Rondón, M. A. (2009). Conciliar lo laboral y doméstico: un reto para la sociedad cubana actual. *Asparkia. Investigación feminista*, (20), 185-201.

Rubery, G. (2014). From ‘women and recession’ to ‘women and austerity’: a framework for analysis. Karamessini, M. y J. Rubery eds. *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality* 17-36. London: Routledge.

Rubery, J. (2013). From 'WOMEN AND RECESSION' TO 'WOMEN AND AUSTERITY'. *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*, 17.

Rubin, Herbert J. y Rubin, Irene S. (1995). *Qualitative Interviewing: The art of hearing data*.

Sánchez, A. F. A., Viltres, C. J. B., & Borges, S. M. V. (2013). Un análisis a partir de la constitución cubana sobre el ejercicio del autoempleo, incidencias en el nuevo relanzamiento en el modelo económico del siglo XXI. *Iberóforum. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 8(15), 98-130.

Sarraceno, Ch. (2004): «A igualdade difícil: Mulheres no Mercado de Trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação» en *Sociología. Problemas e práticas*, n.º 44, pp. 27-46.

Segalen, M. (1992). *Antropología histórica de la familia*. Taurus Ediciones.

Sidman, M (1994). *Equivalence relations and behavior: A research story*. Boston. Authors Cooperative.

Sidman, M (1990). Equivalence relations: where do they come from?. En D.E. Blackman y H. Lejeune (Eds): *Behaviour analysis in theory and practice. Contributions and controversies* (pp. 93-114). Hove, England: Erlbaum.

Sidman, M (1978). *Tácticas de investigación científica*. Ed. Fontanella 3ª Ed. Barcelona. Pág 26.

Sistema electoral Cubano. (2007). Disponible en la siguiente página web.

http://www.cubaportal.org/es/IC/EE/opcion_02.asp. [Consulta: 11-02-10].

Soler, C. T. (2012). Reciprocidad y solidaridad en las relaciones intergeneracionales: España, Francia y Noruega en perspectiva comparada.

Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of cross-cultural psychology*, 32(5), 519-542.

Stinus Bru de Sala, E., de León Ramón Borja, M., & Brugué Torruella, J. (2015). Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/España.

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1994). *Qualitative research methods and community living. Challenges for a service system in transition*, 43-63.

Taylor, S.; Bogdan, R. (2002). *Introducción a los Métodos Cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.

Tesis y Resoluciones I Congreso del PCC». Ed. de Ciencias Sociales, Ciudad de La Habana, 1981.

Thousand Oaks. California. Sage Publications. 1995. pp. 304. ISBN: 0761920757

Tobío, C. y Fernández, J.A. (2005). *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales* (Vol. 2). Madrid: Fundación Alternativas. (79).

Tobío, C. (2005). *Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias*. Cátedra Feminismos. Madrid.

Torns Martín, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?. Departamento de Sociología. Universitat Autònoma de Barcelona. RIDEG, 01/11: 5-13.

Torns, Teresa; Borràs, Vicent; Recio, Carolina y Moreno, Sara (2011): «El temps de treball i el benestar quotidià», *Arxius de Ciències Socials* n.º 24, pp. 35-46.

Torns, Teresa (2005): «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, n.º 1, pp. 15-33.

Torns, T. (2004): “Políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado del Bienestar”. *Trabajo*, n.º 13, p. 145-164.

Vera Estrada, A. (2003). *La familia y las Ciencias Sociales*. Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, Habana. p. 31).

Vera Martínez, J. (2001). Procedimientos escalares para la medición de los valores [Scaling procedures for values assessment]. En M. Ros & V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos* (pp. 129- 150). Madrid: Biblioteca Nueva.

Walby, S. (2013): ‘Finance versus democracy? Theorizing finance in society’, *Work, employment and society* DOI: 10-1177/0950017013479741.

Walby, S. (2009a): ‘Gender and the financial crisis’. Paper for UNESCO Project on ‘Gender and the Financial Crisis’, 9 April 2009, available at http://www.lancs.ac.uk/fass/doc_library/sociology/Gender_and_financial_crisis_

Walby, S. (2009b): *Globalization and Inequalities. Complexity and Contested Modernities*. London: Sage.

WWF. (2006). *Living Planet Report*. Disponible en la siguiente página web. http://assets.panda.org/downloads/living_planet_report.pdf [Consulta: 22-02-10].

ANEXOS

Cuestionario información demográfica

Sexo: <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	Edad:	Nacionalidad:
	Estudios finalizados:	

Estado Civil:	<input type="checkbox"/> Soltera/Soltero	<input type="checkbox"/> Casada/Casado
	<input type="checkbox"/> Viuda/Viudo	<input type="checkbox"/> Pareja de hecho
	<input type="checkbox"/> Divorciada/Divorciado	<input type="checkbox"/> Separada/Separado

Tienes hijas/hijos: <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	Número:	Edades:						
	Personas con las que convive:							

Situación laboral:	<input type="checkbox"/> Por cuenta ajena	<input type="checkbox"/> Por cuenta propia		
Jornada laboral:	<input type="checkbox"/> Parcial	<input type="checkbox"/> Completa		
Horas de trabajo semanales:	Años trabajados:			
Ámbito laboral:	<input type="checkbox"/> Psicología	<input type="checkbox"/> Sanitario	<input type="checkbox"/> Docente	<input type="checkbox"/> Otros: _____

Cuestionario SWING

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones, durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

	0	1	2	3
	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.				
11. Los problemas con tu pareja /familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja /familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo.				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Cuestionario sobre los Usos del Tiempo

¿Cuánto tiempo dedica <u>semanalmente</u> a realizar las siguientes tareas?	Tiempo invertido (horas, minutos)
Trabajo remunerado.	
Traslado de casa al trabajo y del trabajo a casa.	
Trabajo doméstico:	
-Elaboración de las comidas.	
-Limpieza de la vivienda.	
-Limpieza, cuidado y mantenimiento de ropa y calzado.	
-Reparaciones, mantenimiento e instalaciones en el hogar.	
-Compras generales para el hogar.	
-Cuidado de animales, mascotas y plantas.	
Cuidado de otras personas.	
Cuidado a la salud personal.	
Belleza.	
Ocio y aficiones.	
Actividades culturales.	
Relaciones sociales.	
Actividades de participación social / comunitario / religiosos...	
Sueño.	
Otras: ¿Cuáles?	

ENVÍANOS TUS CARTAS, RELATOS, IMÁGENES...

Correo electrónico
zona20@20minutos.es

Correo postal C/ Condesa de Venadito, 1
28 planta. 28027 Madrid

Twitter @20m
Facebook facebook.com/20minutos

CARTAS

Incluye nombre y dos apellidos, dirección, teléfono, edad y DNI. Los textos que superen 9 líneas de folio serán descartados. No los envíes en mayúsculas! 20minutos se reserva el derecho de extraerlos

Conciliar la vida familiar y laboral

Conciliación: avenencia, armonía, concordancia son algunos de sus sinónimos, para mí, desde luego, son términos que parecen de ciencia-ficción, no los he conocido y creo que todo aquel a quien conozco se encuentra en la misma situación. En España, si alguien ha conseguido la conciliación familiar, muy probablemente, haya sido porque le ha tocado sufrir la crisis y engrosar las listas del paro.

Sé que hay países que se toman muy en serio este aspecto, a nosotros nos queda mucho todavía. El otro día vi un vídeo: *El experimento sobre horarios laborales que te va a sorprender*, y tanto que me sorprendió (si lo pienso fríamente, debería sorprenderme por haberme sorprendido), me conmovió e hizo pararme a pensar (para lo que no tenemos mucho tiempo) en qué nos estamos convirtiendo, las familias coincidimos en pequeños espacios de tiempo, ya no compartimos. Me gustaría que mi hijo recordara una infancia con sus padres, no una continua e interminable contrarreloj. *Francisco Javier Lorenzo Presol.*

Dads pushing for more family leave time at work

14 MARTES 30 DE JUNIO DE 2015

2015

FORMACIÓN y EMPLEO

EL SUPLEMENTO DEL MARTES

Y MUCHO MÁS. SIEMPRE ACTUALIZADO, EN...
20minutos.es/formacion

ESE COMPAÑERO LLAMADO ESTRÉS

CLIMA LABORAL | Casi el 60% de los trabajadores españoles sienten altos niveles de presión en el trabajo, lo que puede provocar la aparición de patologías y trastornos psicológicos

R. S.
suplementos@20minutos.es / twitter: @20m
20minutos

Como una olla a presión a punto de estallar. Así se sienten muchos trabajadores españoles en el panorama laboral actual, sujeto a constantes cambios que se han traducido, entre otras cosas, en un incremento de la competencia y de las exigencias. Esta situación puede generar altos niveles de presión entre los empleados al convertirse en parte de su cotidianidad laboral y propiciar la aparición de patologías como estrés, depresión, insomnio o adicción al trabajo. Trastornos, todos ellos, en los que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante, subraya la consultora de Recursos Humanos Randstad.

En España, el 59% de los trabajadores se sienten estresados laboralmente, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Y en Europa, al 28% de los trabajadores les pasa otro tanto de lo mismo, según un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Esta circunstancia, a la larga, puede crear lo que se ha denominado como síndrome del *burnout* (síndrome del trabajador quemado) que, según el mismo estudio, sufren el 20% de los empleados europeos. Este síndrome consiste en un desgaste profesional extremo, que se traduce en frustración, fatiga crónica, ineficacia, rabia, ansiedad e incluso depresión.

Las consecuencias de este tipo de afecciones son negativas tanto a nivel fisiológico como cognitivo, incidiendo en muchos aspectos en el ciclo vital de cualquier adulto. La mayoría de estas situaciones son causadas por el ritmo de vida actual, que provoca un estado de constante activación, la ansiedad que de ello se deriva o el incumplimiento de aspiraciones laborales y objetivos a largo plazo. Generar un entorno laboral saludable resultará, por tanto, beneficioso para ambas partes: el trabajador mejorará en calidad de vida y la empresa en rendimiento profesional, señala Randstad.

Gestión del trabajo

La clave para prevenir el estrés laboral y los riesgos psicosociales desde las empresas reside en la organización y la gestión del trabajo. Técnicas como organizar las labores mediante bloques, diversificar las relaciones laborales, recompensar a los trabajadores por un buen rendimiento, favorecer la motivación y la ambición mediante una mayor participación o establecer políticas que ayuden a los empleados a conciliar su vida personal y profesional.



¿Qué quieren los trabajadores?

En el último estudio sobre *employer branding* publicado por Randstad, titulado *Cuando la percepción puede convertirse en realidad*, se revelaban los factores determinantes para los trabajadores a la hora de elegir empresa, y entre ellos, los más valorados eran un ambiente laboral agradable, la conciliación entre el trabajo y la vida privada y la flexibilidad. A nivel individual, la consultora señala que el principal objetivo del trabajador debe ser encontrar el equilibrio entre vida laboral y personal. Seguir algunas pautas como planificar el tiempo y priorizar tareas pueden ser la clave.

Empresas líderes en EE y el Reino Unido como Google o Price Waterhouse Coopers ya están aplicando técnicas como el *mindfulness*, una herramienta que promueve el bienestar en el trabajo a través de la oferta de cursos de meditación dirigidos a reducir el estrés de sus empleados durante y después de las jornadas de trabajo.

Forbes / Entrepreneurs

NOV 24, 2015 @ 11:00 AM 503 VIEWS

Business Vs. Family: Who Gets Your Time This Holiday Season?



Thanksgiving is this week, and you know what that means: Friends and family to catch up with. Turkey and stuffing to pass around the table. And calls and emails for work that just can't seem to wait until Monday.

Working over the holidays is a fact of life for most entrepreneurs. And with that reality comes the stress of business and family vying for your attention. What can you do to find a happy medium at holiday time?

The Little Black Book of Billionaire Secrets

LA LUCHA DE SER MADRE SOLTERA EN EL TRABAJO

IGUALDAD Ocho de cada diez mujeres al frente de una familia monoparental afirma tener menores oportunidades

R. S.
 suplementos@20minutos.es / twitter: @20m
20 minutos

La mayoría de las mujeres—8 de cada 10—al frente de una familia monoparental afirma sentir discriminación laboral, tanto en su acceso al empleo como en las menores oportunidades dentro del mismo.

Esta es una de las principales conclusiones que se desprenden del segundo informe *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y empleo*, realizado por Adecco.

A pesar de que en la última década se ha producido un incremento del 78% de estas familias, se sigue constatando una tendencia a la exclusión y a la precariedad, que sitúa en situación de desigualdad socioeconómica tanto a estas madres como a sus hijos. Pero ¿en qué se traduce a nivel práctico esta discriminación?

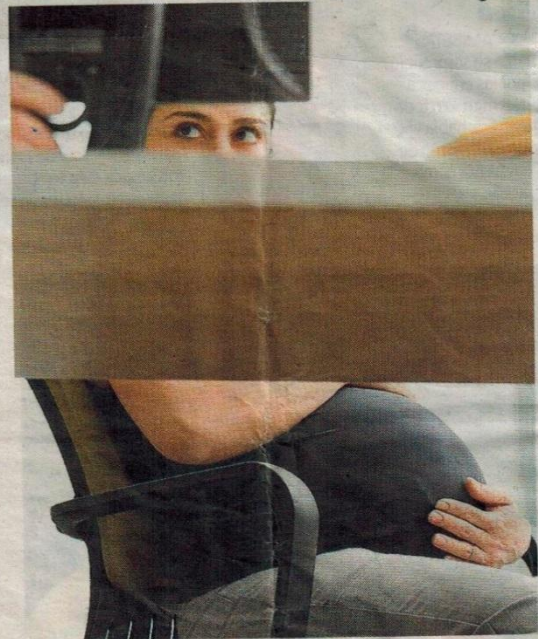
La encuesta identifica cuatro variables: barreras en el acceso al empleo, dificultades para conciliar, escasas oportunidades de promoción y desigualdad salarial.

Un 62,5% cree que sus oportunidades de acceder al mercado laboral o, dicho de otro modo, superar un proceso de selección, se ven mermadas por su condición de «madre sola».

La conciliación ha protagonizado un 57,1% de las respuestas, que resaltan la ausencia de medidas que permitan compaginar su empleo con el cuidado de sus hijos.

Un 28,6% afirma sentir discriminación en su desarrollo profesional al no tener las mismas oportunidades de promoción que los demás.

Por último, un porcentaje significativo (un 14,3%) señala el salario como factor de discriminación.



Las madres solteras demandan más medidas para conciliar. GTRES

Prejuicios y falsas creencias

Según una encuestada de 40 años: «En igualdad de condiciones, cogen a la persona sin hijos o a la que tiene pareja. Cuando se enteran de que estás sola, aparecen los problemas, creen que no vas a rendir igual». Arancha Jiménez, directora de Operaciones de la Fundación Adecco, confirma que hay una tendencia a creer que su compromiso será menor, pero asegura que es un temor infundado, «ya que son personas que desean trabajar y aportan fidelidad, estabilidad y motivación, valores que se convierten en garantía de éxito».

El PSOE dedicará recursos a la conciliación y a la lucha contra la violencia machista

ELECCIONES GENERALES · El partido propone un pacto nacional por la racionalización de horarios

Las medidas para conciliar de Ciudadanos: créditos fiscales para niños para abaratar la escolarización privada

LA TAREA DE CONCILIAR

Entorno laboral

La Fundación Masfamilia y #mamiconcilia lanzan un libro gratuito lleno de testimonios sobre cómo unir la vida laboral y la familiar

R. C.
cultura@20minutos.es / @20m
20minutos

La conciliación empresarial es hoy en día un tema fundamental en las agendas de muchas empresas españolas. El libro *Mi empresa concilia* reúne 18 testimonios de seis importantes compañías que cuentan con el certificado EFR (Empresa Familiarmente Responsable) que concede la Fundación Masfamilia, colaboradora del proyecto, a las empresas que tienen buenas políticas de conciliación.

Este *ebook* colaborativo surge de la confluencia de dos organizaciones con objetivos comunes: #mamiconcilia, un movimiento social liderado por la periodista y experta en *social media* Usúe Madinaveitia, y la propia Fundación Masfamilia, cuyo objetivo es desarrollar acciones que mejoren la calidad de vida y el bienestar de las familias dentro de nuestras fronteras.

El objetivo fundamental del libro ha sido dar voz a em-

Romper la brecha de género

La conciliación encuentra todavía complicaciones entre hombres y mujeres. Según el Instituto de la Mujer, el 94% de las excedencias por cuidados de los hijos las siguen asumiendo las mujeres. Algunos partidos políticos ya incluyen en sus propuestas la equiparación de los permisos paternales.

900

descargas ha tenido el libro *Mi empresa concilia* en su primera semana de lanzamiento

pleados que luchan día a día por compaginar una carrera profesional con formar una familia. A través de los testimonios, podemos ver mil y una formas de innovar en el campo de la conciliación laboral. Entre las mejoras más desta-



La conciliación puede suponer dificultades en la empresa. GTRES

cadadas que cuentan los empleados se encuentran tener más días de vacaciones, jornada continua durante el primer año de vida del hijo de un trabajador o flexibilidad horaria para poder compatibilizar las dos vertientes de sus vidas.

El libro, que ya ha sido un éxito en las redes sociales a través del hashtag #miempresaconcilia, se puede descargar gratuitamente (a través de compartirlo en Twitter o Facebook) en la página *miempresaconcilia.es*.

El programa navideño incentivará la actividad comercial y la conciliación

El programa navideño incentivará la actividad comercial y la conciliación

LUIS MIGUEL DE PABLOS | SALAMANCA

Me gusta 1

28 noviembre 2015
12:10



El Ayuntamiento ofrecerá por tercer año consecutivo su programa de Navidad, con casi cuarenta actividades que pretenden apoyar la actividad comercial, ambientar la



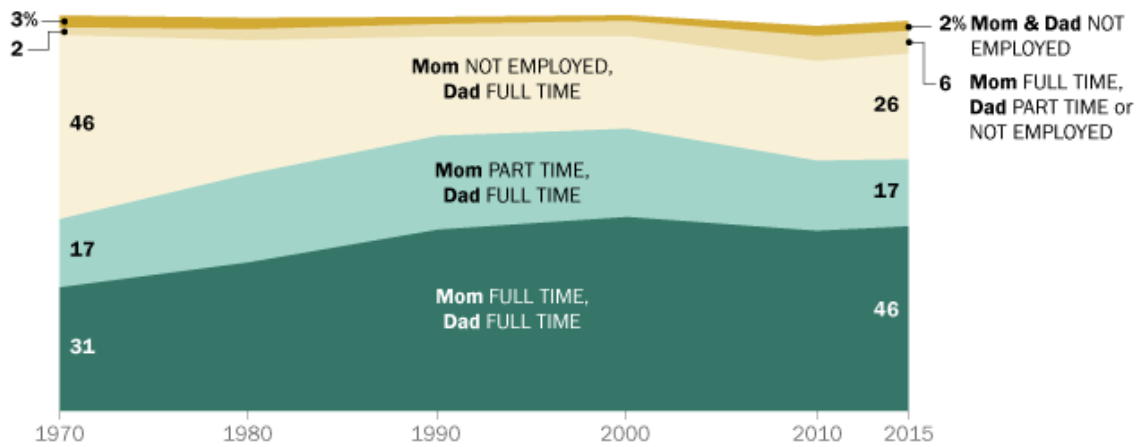
Varios obreros colocan uno de los arcos navideños que adornarán las calles de la ciudad. / Almeida

How American parents balance work and family life when both work

BY EILEEN PATTEN | [LEAVE A COMMENT](#)

In Nearly Half of Two-Parent Households, Both Mom and Dad Work Full-Time

% of couples, by work arrangement



Note: Based on employment status in the prior year among male/female married couples with at least one child younger than 18 in the household. Both married and cohabiting couples included since 2010. Data regarding cohabiting couples unavailable for earlier years. Other work arrangements not shown; same-sex couples are excluded.

Source: Pew Research Center analysis of March Current Population Surveys Integrated Public Use Microdata Series (IPUMS-CPS), 1970-2015

NEWS

Two incomes, no time: The struggle is real for many working parents, survey finds

Nov. 6, 2015 | Updated Nov. 7, 2015 11:28 a.m.



[VIEW SLIDESHOW](#)

- MOST POPULAR**
- OC Watchdog: There's a bright side to the Onofre nuclear plant teardown, and it's in
 - True to her roots: CEO grows Orange Coun business while being a voice for her Sioux
 - USC-UCLA about more than bragging right year
 - Blackhawks rally to stun Ducks: What you to know
 - Big Bear: Snow in mountains piques holidi spirit

- RELATED LINKS**
- Focus: A look at the statistics of working fe

Is working from home causing tension in your family? ▶

ROSANNA PRICE

Last updated 18:13, November 27 2015



Portada | Nacional | Internacional | Economía | Tu ciudad | Deportes | Tecnología | Artes | Gente y TV

Las nuevas familias españolas: dos trabajos, un hijo pequeño y exhaustos sin la conciliación



- Las "familias de dos ingresos" representan el 54% entre los adultos jóvenes y doblan a las "tradicionales", en las que el hombre es el único sustentador (27%).
- Las madres trabajadoras, con hijos hasta 3 años, escalan del 54% al 70%.
- Las nuevas familias, "exhaustas" por las dificultades para la conciliación.
- Madrid acoge el décimo congreso por la racionalización horaria, que busca convencer de las ventajas de las jornadas laborales compactas y flexibles.
- Óscar y Carmen: "Tenemos suerte de trabajar los dos, pero no disfrutamos todo lo que quisiéramos de nuestra hija y estamos agotados".

ECO



Actividad social
¿QUÉ ES ESTO?

100 %

234



+1



A. LARRAÑETA 12.11.2015 - 06:45h



@alarraneta



Google+