

¿AFECTAN LOS MODELOS DE ESTADO DE BIENESTAR A LA CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR DE MUJERES TRABAJADORAS CON HIJOS? EL EFECTO MODERADOR DEL GÉNERO COMO DIMENSIÓN CULTURAL EN EUROPA

Ana M.^a Lucia Casademunt

Profesora titular de Gestión Empresarial. Universidad Loyola Andalucía

María José Oteros Ruiz

Máster Universitario en Métodos de Investigación en Ciencias Económicas y Empresariales.

Universidad Loyola Andalucía

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas y en Investigación y Técnicas de Mercados.

Universidad de Córdoba

Gloria Martínez Cousinou

Profesora auxiliar del Departamento de Estudios Internacionales. Universidad Loyola Andalucía

Este trabajo ha obtenido el **Accésit del Premio Estudios Financieros 2017** en la modalidad de **Recursos Humanos**.

El jurado ha estado compuesto por: don Manuel FERNÁNDEZ RÍOS, don Luis José AMIGO GÓMEZ, don Jerónimo CORRAL GENICIO, don José Luis RISCO ROJAS y don Miguel Ángel SASTRE CASTILLO.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

EXTRACTO

La normalizada presencia de la mujer en el mercado laboral de los últimos años pone de manifiesto la acuciante necesidad de cotidianizar aquellas prácticas de conciliación que verdaderamente hagan fácil su completa integración atendiendo a su ciclo vital. En este sentido, resulta pertinente y novedoso el análisis conjunto de diversas variables, tales como modelos de estado de bienestar o cultura organizacional en su dimensión igualdad de género y políticas de conciliación, que hasta el momento han sido contempladas de forma aislada. Para ello, se plantea la cuestión de si los diferentes diseños institucionales influyen de manera determinante en las políticas y prácticas de recursos humanos que son diseñadas e implementadas en las organizaciones, observando además el valor de la variable cultural masculinidad/feminidad en los diferentes países europeos. Así, se desarrolla un análisis empírico con 5.775 mujeres trabajadoras europeas. Los resultados confirman el impacto de los diferentes diseños institucionales sobre el nivel de desarrollo de prácticas de conciliación en las organizaciones europeas analizadas. Sin embargo, la idea general de que en los países socialdemócratas la conciliación tiene mayor importancia que en los países poscomunistas no se cumple para el efecto esperado que el estado de bienestar debe presentar en dichos países sobre la conciliación.

Palabras clave: modelos de estado de bienestar; conciliación laboral y familiar; teoría institucional; cultura nacional; correlaciones y modelos de regresión lineal.

Fecha de entrada: 03-05-2017 / Fecha de aceptación: 04-07-2017 / Fecha de revisión: 12-09-2017

DO THE WELFARE STATE MODELS AFFECT WORK-LIFE BALANCE FOR FEMALE WORKER WITH CHILDREN? THE MODERATOR ROLE OF GENDER AS CULTURAL VALUE IN EUROPE

Ana M.^a Lucia Casademunt

María José Oteros Ruiz

Gloria Martínez Cousinou

ABSTRACT

In the recent years is commonly usual the presence of women in the labour market and it brings to light the pressing need of making quotidian those work-life balance practices that really would make easier a deep integration attending to their life cycle. In this sense, it is original and relevant to make a global analysis of the different variables (such as Welfare State models, national culture in the dimension of gender egalitarianism and work-life balance policies) which from the moment has been observed in an isolated way. In order to achieve this objective, the question setting out is if the different insitutional desings affect in a determining way relating to the practices and policies of Human Resources (HHRR) that are designed and implemented in organizations, Moreover, for this affectation, our aim is to notice the value of the cultural variable masculinity/femininity through the different European countries. So, an empirical analysis is developed with a sample of 5.775 European working women. The results confirm the impact of the different institutional desings on the level of development of work-life balance practices for the European organizations analyzed. However, the general idea that in the Socialdemocratic countries the work-life balance has more importance than in the Postcomunist countries doesn't work for the expected effect that the Welfare State should present for this kind of countries.

Keywords: welfare state models; work-life balance; institutional theory; national culture; correlations and lineal regression models.

Sumario

1. Introducción
 2. Marco teórico e hipótesis de investigación
 - 2.1. Modelos de estados de bienestar y diseño institucional
 - 2.2. Mujer, conciliación y estados de bienestar
 - 2.3. Los valores culturales como moderadores de la conciliación de la vida laboral y familiar
 3. Metodología
 - 3.1. Obtención de los datos y contexto de estudio
 - 3.2. Muestra y procedimientos de investigación
 - 3.3. Variables
 - 3.4. Análisis de los datos
 4. Resultados
 5. Discusión y conclusiones
- Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

Las sociedades occidentales se encuentran inmersas en un contexto de creciente competencia internacional, crisis económica y acelerados cambios tanto en la naturaleza de las condiciones de trabajo como en las políticas sociales de los diferentes Estados. Esto ha venido provocado, en parte, por una multitud de cambios en las estructuras y dinámicas familiares, por la incorporación de la mujer al trabajo extradoméstico y por su acceso a la formación superior (FAUR, 2006), generando todo ello, en última instancia, una paulatina alteración del modelo de las identidades masculinas y femeninas en las sociedades modernas. Esto ha sido denominado en la literatura como feminización del mercado laboral. Cada vez son más frecuentes las familias que siguen un modelo de doble sustentador y existe la creciente tendencia de reparto igualitario de tareas entre hombres y mujeres. Esto, a su vez, provoca que la conciliación entre el escenario profesional y el personal sea cada vez más demandada por parte de ambos sexos al no ser exclusivamente un asunto concerniente a la mujer. Todos estos factores quedan reflejados aislada y someramente en la literatura que asocia la conciliación de la vida laboral y familiar, los estados de bienestar y los diferentes diseños institucionales predominantes en cada uno de ellos, distinguiendo el papel fundamental que desempeña la cultura de los diversos contextos nacionales (ALLEN *et al.*, 2015).

En primer lugar, y en relación con la situación social expuesta, se hace necesaria una reflexión sobre la importancia del individuo en la evolución de la gestión de los recursos humanos (RR.HH.). Son numerosos los enfoques teóricos que analizan el concepto de trabajador a lo largo de la historia de la gestión de RR.HH. en pro de su consolidación como pilar estratégico en la organización para el desarrollo, mantenimiento y actualización de ventajas competitivas. En este marco impera la necesidad de complementar estas teorías, basadas en una visión económica, con una perspectiva que otorgue relevancia al contexto social, esto es, la teoría institucional. Esta visión tiene en cuenta no solo las motivaciones económicas que impulsan al individuo a actuar de una determinada forma, sino también las presiones sociales externas a las que está sometido (FERNÁNDEZ Y VALLE, 1998). Son diversos los autores que se ocupan de estudiar esta vertiente teórica, como PAAUWE y BOSELIE (2003), DiMAGGIO y POWELL (1983), SCOTT (1995), siendo el pionero en el estudio de esta materia SELZNICK (1957) en la vertiente del viejo institucionalismo. Sin embargo, lo interesante para este trabajo es el denominado nuevo institucionalismo, en el cual las estructuras y procedimientos institucionalizados son más estables, lo que es reflejo del mayor peso que se le concede a la capacidad de las instituciones para determinar el pensamiento y acción de los miembros organizacionales (DiMAGGIO y POWELL, 1999).

Los marcos institucionales históricamente difieren entre países en las políticas a corto plazo, en las reformas legislativas, en los debates políticos y en las decisiones llevadas a cabo por cada

uno de ellos. Esto nos lleva a hablar de la existencia de diversos modelos de estado de bienestar, los cuales son entendidos como las normas y procesos institucionales que configuran las decisiones en ámbitos tan relevantes como las políticas sociales o el gasto público (ESPING-ANDERSEN, 1990, y FENGER, 2007). Estos regímenes o modelos requieren de un análisis desde una perspectiva sociológica, para lo cual será tomada como referencia la clasificación pionera que de los mismos plantea ESPING-ANDERSEN (1990), quien distingue tres modelos de estado de bienestar: el socialdemócrata, el conservador o corporativista y el liberal. Posteriormente, otros autores se han referido a otros dos modelos que se añadirían a los anteriores: el mediterráneo o meridional (LEIBFRIED, 1992) y el poscomunista (DEACON, 1993).

Son diversos los estudios que se han ocupado del proceso de adaptación de las organizaciones a las presiones externas provenientes del ambiente institucional para el establecimiento de prácticas específicas de RR. HH., como las de conciliación (PASAMAR y ALEGRE, 2015). Asimismo, en la literatura se hallan también evidencias de que directivos y empleados pueden tener perspectivas diferentes en cuanto a la aplicación de prácticas de RR. HH. (NISHII *et al.*, 2008), lo que hace que observar estas diferencias individuales sea conveniente a la hora de estudiar los antecedentes institucionales de las políticas de RR. HH.

Dada la diversidad conceptual en la literatura, la conciliación es un término impreciso. Por ejemplo, CLARK (2001) la entiende como la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar con un mínimo conflicto de roles; GREENHAUS y POWELL (2006) la interpretan como enriquecimiento trabajo-familia, que es el grado en el que las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida en el otro, y, finalmente, cabe mencionar la definición proporcionada por KALLIATH y BROUGH (2008), quienes definen conciliación como el conjunto de percepciones individuales para las cuales las actividades laborales y no laborales son compatibles y propician el crecimiento de acuerdo con las prioridades de vida de los individuos.

Generalmente, se concluye que es el grado de madurez y desarrollo de un determinado modelo de estado de bienestar el que facilita en mayor o menor medida el nivel de conciliación de las mujeres. Por ejemplo, los países que adoptan el modelo socialdemócrata (como Noruega y Suecia) desarrollan prácticas de conciliación muy favorables como consecuencia de la existencia de prestaciones redistributivas generosas y universales por parte del Estado (FENGER, 2007). Cabe resaltar también el papel fundamental que desempeña la cultura propia de estos países, facilitadora de una mayor flexibilidad horaria. Sin embargo, existen otros modelos que desarrollan prácticas de conciliación menos ventajosas, ya que no conceden tanta importancia al cumplimiento de las obligaciones en la esfera personal. Este es el caso, por ejemplo, del modelo liberal (presente en los Estados Unidos o el Reino Unido), con arduos procesos burocráticos para obtener asistencia estatal (FENGER, 2007). Por otra parte, en el caso de los países incluidos en el modelo conservador o corporativista (como Alemania), el apoyo directo del Estado está limitado a la provisión de prestaciones según el estatus ocupacional. En el caso del modelo meridional o mediterráneo (que incluye a España o Grecia) existe un alto grado de familiarismo y una falta de articulado mínimo social (FENGER, 2007).

Por último, con el fin de alcanzar el objetivo de este trabajo, cabría mencionar el papel que desempeña la cultura nacional como condicionante del nivel en que las empleadas perciben el equilibrio de los roles laborales y familiares. Por esta razón, algunos estudios advierten sobre la necesidad de nuevas investigaciones que analicen si las políticas de conciliación son aplicables a diferentes culturas o si son específicas de una en particular (LU *et al.*, 2010). Así, la cultura se refiere a valores, asunciones y creencias compartidas por los individuos de un país (ALLEN *et al.*, 2015: 91). En consonancia con esta definición, HOFSTEDE (1984) identifica cuatro valores culturales: *power distance* (distancia de poder), *individualism* (individualismo), *uncertainty avoidance* (evasión a la incertidumbre) y *masculinity/femininity* (masculinidad/feminidad).

En esta línea, surge en la presente investigación la necesidad de analizar en el contexto europeo de forma conjunta y en mayor profundidad la relación entre la política de conciliación familia-trabajo, los modelos de estado de bienestar con sus respectivos diseños institucionales y el rol de la cultura nacional. La relevancia que las prácticas de conciliación y su implementación adquieran para cada país va a estar íntimamente relacionada con el estado de bienestar y el correspondiente diseño institucional que le caracterice. De ahí la importancia de un análisis completo desde una visión global.

A la luz de lo anterior, este estudio analiza si los modelos de estado de bienestar con sus respectivos diseños institucionales afectan a las prácticas de conciliación vida-trabajo desarrolladas e implementadas en las diferentes organizaciones, es decir, se postula una relación entre modelo de estado de bienestar, entorno institucional y prácticas de conciliación desde la óptica femenina en el contexto europeo. Asimismo, este trabajo va más allá de esta relación y busca, además, analizar si el género a través de los valores de cultura nacional ejerce un rol moderador entre estos aspectos. Se elige para la dimensión cultural el valor masculinidad/feminidad de HOFSTEDE (1984) por dos motivos: el primero es la importancia de dicho valor para alcanzar un análisis diferenciado por género; y el segundo es que se trata del valor cultural que más contribuye a resolver el planteamiento alrededor del cual pivota esta investigación. Con el fin de realizar dicho análisis de una manera cuantitativa se han utilizado los datos de la Encuesta Europea de Condiciones Laborales de 2010 (*European Working Conditions Survey-EWCS*).

Esta investigación ofrece dos contribuciones principales a la literatura. Primero, permite avanzar en el conocimiento sobre los ambientes institucionales de los diferentes modelos de estado de bienestar. Se estudian específicamente los valores culturales como moderadores utilizando la información del proyecto GLOBE a partir del valor cultural masculinidad/feminidad. Segundo, aunque queda patente en la literatura el efecto condicionante del ambiente institucional en la elección de unas u otras políticas en la organización, en concreto, políticas de conciliación (PASAMAR y ALEGRE, 2015), no se ha encontrado ningún estudio que analice esta relación de una manera más profunda para cada modelo de estado de bienestar y, lo que es más interesante, no hay literatura que analice la conciliación y los modelos de estado de bienestar en relación con el papel moderador del valor cultural masculinidad/feminidad. Es posible que esta línea de trabajo proporcione nuevas evidencias que permitan esclarecer la comprensión de la influencia real que dichas prácticas de recursos humanos de conciliación laboral y familiar ejercen en las mujeres para los diferentes modelos de estado de bienestar.

2. MARCO TEÓRICO E HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.1. MODELOS DE ESTADOS DE BIENESTAR Y DISEÑO INSTITUCIONAL

El estudio del diseño institucional no se puede entender sin hacer alusión en primer lugar a la teoría institucional de la que emana. Dicha teoría se centra en el estudio de las organizaciones atendiendo al efecto de su entorno más directo, esto es, a las presiones institucionales que inciden en la adopción de determinadas prácticas organizativas en aras de lograr la máxima legitimidad en su contexto. WRIGHT y MCMAHAN (1992) enmarcan esta teoría en el conjunto de los diversos enfoques dirigidos a explicar el vínculo entre la gestión de RR. HH. y el desempeño organizacional. Este enfoque parte de enfoques técnicos, como la teoría basada en los recursos (WERNERFECF, 1984) o la teoría de las capacidades dinámicas (TEECE *et al.*, 1997).

La necesidad de incorporar un enfoque institucional surge en la literatura por la exigencia de comprender la naturaleza de las distintas prácticas de RR. HH. en diferentes entornos institucionales, siendo estas instituciones entendidas como estructuras de gobierno que requieren de unos acuerdos sociales en pro de reducir los costes de transacción, a la par que son fruto de la acción humana aunque no de un diseño consciente (PAAUWE y BOSELIE, 2003). Lo que hace interesante la teoría institucional para esta investigación es que se trata de un enfoque más humano en su concepción del trabajador a la vez que otorga importancia al contexto social de la organización y a sus trabajadores. Según FERNÁNDEZ y VALLE (1998), dicho enfoque teórico incorpora y atiende aspectos no contemplados históricamente en los marcos explicativos de la gestión de RR. HH., como principios, dogmas, símbolos o agentes sociales que, en forma de presiones institucionales, hacen de las organizaciones entes muy similares en cuanto a las prácticas y políticas que desarrollan. En esta línea, el entorno es entendido como el impacto del contexto interno y externo, con las correspondientes presiones institucionales generadas en los mismos.

Asimismo, diversos autores que profundizan en la teoría institucional coinciden en que el comportamiento de los actores se dirige a la obtención y el control de los recursos remarcando el papel central de la legitimidad, entendida como la percepción generalizada de que las acciones de la entidad son deseables y apropiadas dentro del sistema social. Autores que estudian esta materia, como ELSBACH y SUTTON (1992), establecen que una organización es legítima cuando tiene a su favor a un poderoso segmento de la sociedad para sobrevivir (FERNÁNDEZ y VALLE, 1998).

Dado que los marcos institucionales a nivel nacional son distintos para cada país, las limitaciones institucionales serán diferentes para las organizaciones según donde se encuentren establecidas (FARNDAL y PAAUWE, 2007). Los países anglosajones, como los Estados Unidos, están menos institucionalizados con respecto a las relaciones laborales que los países situados al oeste de Alemania. Por ejemplo, en los Países Bajos, los mecanismos institucionales incluyen la influencia de los interlocutores sociales, como sindicatos o comités de empresa, y la regulación legislativa asociada a las condiciones laborales, la negociación colectiva, la flexibilidad laboral y la seguridad, así como los acuerdos entre interlocutores sociales y el gobierno a nivel macro,

como por ejemplo erradicar el desempleo. Asimismo, PFEFFER (1994) se ocupa del estudio de las prácticas de RR. HH. y los beneficios del trabajador en los Países Bajos.

En esta línea, surge el propósito de mejorar la gestión de RR. HH. profundizando en el estudio de la adopción de prácticas. Son abundantes los autores institucionalistas que han relacionado los entornos de las organizaciones con la gestión de RR. HH., como, por ejemplo, HOPE-HAILEY *et al.* (2004). Los marcos institucionales están caracterizados, de acuerdo con SCOTT (1994), por la aplicación de las pautas y consideraciones sociales a las que las organizaciones se deben amoldar para obtener legitimidad. En este enfoque institucional se añaden agentes no considerados anteriormente en la bibliografía sobre esta materia: el Estado y los profesionales. Además, SCOTT (1995) entiende el proceso institucional como la impregnación de valor configuradora de los cimientos colectivos que modelan los patrones de actuación. Esta definición conduce a SCOTT (1991) a considerar este concepto como la concordancia de los principios organizacionales y sociales.

De acuerdo con lo expuesto sobre institucionalismo, es pertinente esclarecer que la teoría institucional se divide en dos vertientes a lo largo de su evolución en la historia del estudio de las organizaciones y de sus entornos. Dichas vertientes son: el viejo y el nuevo institucionalismo.

Son diversos los autores que estudian la vertiente del viejo institucionalismo, entre los que destaca SELZNICK, por ser pionero en la materia y proporcionar la base de este enfoque, cuyo aspecto clave lo constituye el concepto de cambio organizacional (SELZNICK, 1957). La institucionalización es entendida como la respuesta de la organización a los factores de ambientes tanto internos como externos mediante el surgimiento de pautas de mando, estabilidad e integración social al margen de las actividades técnicas, inestables o poco organizadas.

En cuanto a la vertiente del nuevo institucionalismo, son muchos los autores que profundizan en esta materia (DIMAGGIO y POWELL, 1983; SCOTT, 1994; NORTH, 1990). Según NORTH, las instituciones son definidas como reglas de juego en la sociedad o restricciones ideadas para diseñar programas que dan forma a la interacción humana. Asimismo, siguiendo a DIMAGGIO y POWELL, el nuevo institucionalismo implica el rechazo de los modelos de actuaciones racionales, una predilección por las instituciones como variables independientes, así como razonamientos cognitivos y culturales y un interés en las unidades de análisis a nivel superior al individual. Esta nueva perspectiva ha puesto más atención en los procesos de legitimación y reproducción social que en asuntos como el poder, el cambio y la eficiencia.

Los neoinstitucionalistas comparten la idea de que los agentes y sus intereses son configurados institucionalmente. Los marcos culturales fijan los medios que establecen las preocupaciones. Algunos autores que se ocupan de estos aspectos de la teoría neoinstitucionalista son FRIENDLAND y ALFORD (1991). Este último se ocupa de examinar este enfoque teórico desde la óptica de actuaciones a nivel individual. Además, analiza la cultura, que es entendida como un conjunto de ideas y creencias (ambiente cognitivo) que a su vez posee un ámbito afectivo o expresivo (nivel catéxico o catéctico), así como una dimensión evaluativa compuesta de valores.

Complementando a estas ideas mencionadas de la teoría de las organizaciones, se añade que los directivos y los empleados pueden tener perspectivas diferentes en cuanto a la aplicación de prácticas de RR. HH. (NISHII *et al.*, 2008), ya que los empleados viven la experiencia del contacto directo con las prácticas mientras que los directivos solo pueden manifestar opiniones con respecto a estas.

Así, algunos autores como SEKIGUCHI (2013) subrayan la importancia de tener en cuenta el nivel real de implantación de las prácticas de RR. HH., dado que muchas de ellas se adoptan debido a las exigencias de legitimidad provenientes del marco institucional de la organización, no teniendo en cuenta los criterios de eficiencia que dicha práctica supone.

Lo expuesto hasta el momento se perfecciona con la consideración de las principales presiones que afectan a la organización según SCOTT (1995), que son las coercitivas, las normativas y las miméticas. En el caso de las primeras, es el Estado el que establece las reglas y promueve los cambios a través de la concepción reguladora de las instituciones creando un entorno legal común para todas las organizaciones, lo que desemboca en el llamado isomorfismo coercitivo. En cuanto a las presiones normativas, que surgen a raíz de la profesionalización, se trata de la determinación de reglas, valores y formas de proceder que suelen desembocar en isomorfismo normativo (FERNÁNDEZ y VALLE, 1998). Por último, las presiones cognitivas están ligadas a la necesidad de imitar de las organizaciones para sobrevivir en un sector con incertidumbre (PAAUWE y BOSELIE, 2003).

Por su parte, las instituciones se conforman por estructuras regulativas, normativas y cognitivas que dan sentido y motivación al comportamiento social (SCOTT, 1995). Las instituciones regulativas son las leyes de un contexto institucional, mientras que las normativas están configuradas por la cultura propia de cada ambiente y, por último, las cognitivas ponen el acento en lo que el conjunto de la sociedad percibe como aceptable y dado por supuesto. Estas instituciones afectan a las decisiones tomadas por los directivos y conducen a las organizaciones a adoptar prácticas similares, de ahí el llamado isomorfismo (DIMAGGIO y POWELL, 1983). Se entiende por isomorfismo el proceso por el cual las organizaciones son capaces de amoldar sus estructuras y sus modos de gestión a los mitos y ceremonias del entorno institucional, viéndolo conveniente para obtener legitimidad (SCOTT, 1991).

Desde la óptica del objetivo planteado se considera necesario añadir al análisis de los entornos institucionales el papel que desempeñan los diferentes modelos de estado de bienestar en aras de esclarecer las singularidades de los distintos marcos institucionales. ESPING-ANDERSEN (2000), autor de referencia en la conceptualización de los diferentes modelos de estado de bienestar, basa su tipología en la compleja relación entre el Estado, el mercado y la familia.

Dicha tipología se establece a partir de dos dimensiones: (1) el nivel de desmercantilización de los servicios de bienestar y (2) el tipo de estratificación que producen en la sociedad. La primera dimensión tiene que ver con el hecho de que un servicio sea prestado o no como un objeto de derecho y la persona pueda o no subsistir sin depender del mercado. La segunda dimensión

se refiere a la intensidad de la redistribución y el nivel de universalidad y solidaridad impuestos por el estado de bienestar. Ambas dimensiones están ligadas a la gestión pública de los riesgos sociales. El Estado es una de las tres fuentes de gestión de los riesgos sociales; las otras dos son la familia y el mercado, siendo la forma de compartir estos riesgos lo que diferencia a un régimen de estado de bienestar de otro (ESPING-ANDERSEN, 2000). Al estudiar el concepto de riesgos sociales se puede diferenciar entre viejos (jubilación, absentismo o despidos laborales) o nuevos (acceso de los jóvenes a su primer empleo o los problemas de conciliación a los que generalmente se enfrentan las mujeres) riesgos sociales.

En este marco, las instituciones, entendidas según la definición de SCOTT (1995) como estructuras cognitivas, normativas y de regulación, desempeñan un papel primordial cuando es necesario gestionar los riesgos sociales, es decir, cuando es necesario redistribuir los recursos del estado de bienestar entre sus tres pilares: Estado, mercado laboral y familias. Reflejando las distintas maneras de llevar a cabo esta redistribución, ESPING-ANDERSEN (2000) diferencia entre el modelo liberal, el conservador o corporativista y el socialdemócrata.

El modelo liberal es característico de países como los Estados Unidos, el Reino Unido, Canadá, Irlanda, Nueva Zelanda y Australia. En su forma contemporánea, los regímenes de bienestar liberales reflejan el compromiso político de minimizar el Estado, individualizar los riesgos y fomentar las soluciones del mercado. ESPING-ANDERSEN (2000) establece que los aspectos fundamentales que caracterizan a este régimen de estado de bienestar son: (1) el residualismo y (2) el fomento del mercado.

En cuanto a la primera característica, el residualismo se debe entender en el modelo liberal con doble significado. En primer lugar, se trata de un sistema residual en el sentido de que las garantías sociales se limitan normalmente a riesgos particularmente nocivos o inaceptables, al tiempo que se adopta una definición restringida a la hora de dictaminar qué sujetos tienen derecho a dichas garantías. Reflejo de ello son los Estados anglosajones, que se hayan sesgados en favor de la asistencia social orientada a unos sujetos específicos (ESPING-ANDERSEN, 1990). En segundo lugar, el modelo liberal es residual, según el autor, en el sentido de que abraza una concepción restringida acerca de qué riesgos se deben considerar sociales, resultando esto en un escaso reconocimiento de derechos sociales.

En cuanto a la segunda característica, el fomento del mercado es consecuencia de los modestos niveles de desmercantilización, dada la confianza que históricamente se ha concedido por parte de este modelo a la soberanía del mercado, lo que conduce al fomento del uso de los servicios de bienestar privados.

El modelo corporativista, también conocido como conservador, es propio de países como Francia, Alemania, Bélgica, Austria y los Países Bajos, teniendo su origen en una serie de políticas sociales inspiradas en el estatismo monárquico, el corporativismo tradicional o la doctrina social católica. Siguiendo a ESPING-ANDERSEN (2000), sus características principales son: el estatismo, el corporativismo, el familiarismo y las políticas activas marginales de empleo o entrenamiento.

El estatismo implica una repartición de los riesgos o de la solidaridad de los servicios sociales que proporciona un tratamiento privilegiado a los funcionarios de la Administración pública. El corporativismo, por su parte, se refleja en que los sistemas de seguridad social se organizan de acuerdo con divisiones sociales, centrándose en enfatizar programas de seguridad social obligatoria complementada con planes de pensiones más o menos residuales para los estratos carentes de una relación laboral normal. En este ámbito, el modelo conservador es ante todo una respuesta al fallo de la familia. Esto es consecuencia de otro de los distintivos de este modelo, el familismo, que consiste en la combinación de la protección social sesgada en favor del modelo en el que el padre es el principal sustento de la familia y el carácter central de la familia como dispensador de cuidados y responsable principal del bienestar de sus miembros (principio de subsidiariedad), entendiéndolo como cabeza pensante y organizadora de esta responsabilidad a la madre (pilar fundamental para el funcionamiento del hogar). Finalmente, las políticas activas marginales de empleo o entrenamiento, consecuencia de una fuerte protección laboral para los adultos que ya tienen trabajo (los padres de familia), favorecen un enfoque pasivo de la gestión del empleo.

El modelo socialdemócrata, presente en países como Dinamarca, Noruega, Suecia y Finlandia, presenta como particularidades, siguiendo a ESPING-ANDERSEN (2000): el universalismo, el igualitarismo, la desmercantilización del bienestar, la cobertura global de riesgos, unos generosos niveles de subsidios y el pleno empleo.

El universalismo vincula los derechos a los individuos, lo que implica que por el simple hecho de ser ciudadano se es titular de esos derechos. El universalismo se fusiona con la generosidad y desemboca en otra de las características distintivas de este régimen, el igualitarismo, que no es más que la práctica del universalismo. En cuanto a la desmercantilización del bienestar, su objetivo es abolir completamente la dependencia del mercado, de lo cual resulta un carácter marginal de los servicios de bienestar privados.

Por otra parte, referirse a la cobertura de riesgos global y a unos niveles de subsidios generosos es reflejar el afán histórico de convertir los países en Estados de servicios.

El pleno empleo, por su parte, es otra de las características distintivas del modelo socialdemócrata y constituye su compromiso fundamental. Este compromiso resulta evidente en las políticas activas del mercado laboral, tanto en términos de recursos gastados, como en el número de personas que son objeto de los diversos programas de formación, readaptación o reciclaje profesional. El bienestar escandinavo y su política de empleo siempre se han formulado en términos de productivismo, esto es, el estado de bienestar debe garantizar que todo el mundo disponga de los recursos y la motivación necesarios para trabajar, así como que el trabajo esté disponible.

A esta primera clasificación de estados de bienestar se han añadido otros regímenes de estados de bienestar: el meridional, desarrollado por LEIBFRIED (1992), y el poscomunista, elaborado por DEACON (1993).

El modelo meridional es adoptado por países como España, Portugal, Italia y Grecia. Según FERRERA (1996), la práctica distributiva es su aspecto más destacable, la cual consiste en la pro-

moción de subsidios sociales dirigidos casi en exclusiva a lograr el apoyo de los ciudadanos a nivel político. Junto a esta, otra nota característica se encuentra en el carácter extremadamente residual de la asistencia social del sur de Europa, que constituye un rasgo de su marcado familismo (ESPING-ANDERSEN, 2000).

Finalmente, el modelo poscomunista, siguiendo el análisis clúster desarrollado por FENGER (2007), es característico de los siguientes países subdivididos en tres grupos: países del tipo de la antigua URSS (Bielorrusia, Estonia, Letonia, Lituania, Rusia y Ucrania), países de tipo poscomunista europeo (Bulgaria, Croacia, República Checa, Hungría, Polonia y Eslovaquia) y países del tipo estados de bienestar en desarrollo (Georgia, Rumanía y Moldavia). Los ideales que caracterizan las políticas sociales aplicadas en este modelo son: alimentos y alquileres altamente subvencionados, pleno empleo, salarios relativamente altos para los trabajadores y la provisión barata o gratuita de servicios educativos, culturales y de salud (DEACON, 1993).

En este marco, para complementar la clasificación de ESPING-ANDERSEN (2000) sobre estados de bienestar, es pertinente comentar trabajos que recorren en el análisis de los contextos institucionales un camino más allá de las tipologías de estado de bienestar. De ello se ocupan DEAN *et al.* (2005), quienes reflexionan en su estudio sobre la clasificación de Estados establecida por STORPER y SALAIS en 1997. Esta última clasificación consiste en el desarrollo de tres convenciones típicas ideales de Estado: a) el Estado ausente, que interpreta el bienestar común como el resultado de la búsqueda ordenada de objetivos individuales, pero que requiere de la imposición de algunas reglas mínimamente necesarias para regular los efectos contraproducentes de la competencia incontrolada; b) el tecnócrata Estado externo, que interpreta el bienestar común en términos de interés colectivo y que interviene con soluciones expertas que son impuestas a una ciudadanía extensa y pasiva, y c) el facilitador Estado situado, que ve el bienestar general común como una situación en la cual los actores tienen autonomía para desarrollar cualquier mundo que encuentren compatible con sus marcos de actuación.

2.2. MUJER, CONCILIACIÓN Y ESTADOS DE BIENESTAR

El análisis de los estados de bienestar y la conciliación ha reportado un gran número de estudios. LEÓN (2005) analiza los diseños institucionales de los diferentes estados de bienestar en Europa y su relación con las políticas de conciliación. La autora realiza un recorrido de dichas políticas a lo largo de la historia de Europa y el papel que ha desempeñado la incorporación de la mujer en el mercado laboral en la evolución de dichas políticas, concluyendo que las características fundamentales de los sistemas de bienestar y género tienen impacto en el desarrollo de políticas dirigidas al equilibrio familia-trabajo. Las relaciones entre las diferentes esferas de trabajo están, por tanto, mediadas por la complejidad del régimen de bienestar específico en el que tienen lugar estas relaciones. Además, LEÓN desarrolla una clasificación de los diferentes modelos de estados de bienestar de acuerdo con las políticas de conciliación para finalizar comparando los casos español y británico.

Según la clasificación de LEÓN, el modelo conservador o corporativista fomenta una reconciliación parcial entre trabajo y familia dado que el Estado asume un cierto grado de responsabilidad para con las familias y facilita las obligaciones de cuidado de los pequeños a través de subsidios y deducciones en los impuestos. Por su parte, los países de tradición socialdemócrata, como Dinamarca o Suecia, presentan altas tasas de empleo femenino y de continuidad en el empleo, dado que las mujeres normalmente no dejan el trabajo por la natalidad sino que se toman largos periodos de baja. La conciliación entre trabajo y familia se considera un asunto político y social (LEÓN, 2005).

El modelo liberal representa la fórmula de «elección» entre trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado. Las mujeres normalmente optan por trabajos a jornada partida o a dejar el empleo, dado que el Estado no fomenta especialmente la conciliación a consecuencia de que ideológicamente se considera la familia una esfera privada y el Estado no regula las relaciones entre esferas públicas y privadas. En los últimos años, los países de tradición liberal se han dirigido a extender la provisión de servicios de cuidado públicos y a regular el sector privado, aunque las familias continúan siendo las principales responsables de hacer los malabarismos necesarios para conciliar la vida laboral y familiar. Todo ello ha motivado que el cuidado de los hijos se encuentra más localizado en el sector privado (LEÓN, 2005).

Por último, en los estados de bienestar del sur de Europa las reformas han sido dirigidas a desregular el mercado laboral para favorecer la incorporación de la mujer y reducir los altos niveles de desempleo. Los acuerdos de tiempo de trabajo flexible están escasamente desarrollados en estos países, siendo característico de este modelo que se focalice el cuidado de los niños a través de acuerdos informales por medio de las familias (LEÓN, 2005).

Siguiendo esta línea que vincula los modelos de estado de bienestar con el papel de la mujer en los distintos países, es relevante el estudio llevado a cabo por MILLER (2004). Este autor establece una relación entre los sistemas de estado de bienestar meridional, conservador y socialdemócrata y el papel de la mujer en el mercado laboral para cada uno. Además, establece aquellos modelos en los que a la mujer le es más sencillo acceder a un puesto de trabajo bien remunerado y aquellos en los que le supone mayor complicación. Así, el régimen en el que probablemente una mujer tendrá más difícil acceder al mercado laboral es el meridional, seguido por el modelo conservador. Por su parte, el modelo de estado de bienestar en el que una mujer tiene mayor probabilidad de acceder al mercado laboral es el socialdemócrata (MILLER, 2004).

Otro estudio notable en esta materia que puede servir de complemento al mencionado anteriormente es el de SOLERA (2009), que analiza los cambios en la situación de la mujer en el mercado laboral para los modelos liberal (el Reino Unido) y meridional (Italia). La conclusión que alcanza es que en Italia la educación es más importante que la maternidad y las mujeres italianas están, por ello, generalmente más educadas, motivadas y legitimadas para trabajar que las mujeres inglesas.

Por su parte, JYRKINEN y MCKIE (2014) analizan los modelos socialdemócrata y liberal con los casos de Finlandia y Escocia, enfocándose en el género y la conciliación para las mujeres que ocupan las posiciones directivas. Estos autores establecen que en el modelo liberal la mujer trabaja a jornada partida más frecuentemente que en Finlandia, donde hay acuerdos de trabajo

flexible diferentes de trabajar a jornada partida, como horas comprimidas, teletrabajo y cambios estacionales en los patrones de trabajo.

Continuando con la literatura en esta materia, es también digno de mención el trabajo desarrollado por VAN DER LIPPE *et al.* (2010), en el que se analizan los roles de género de acuerdo con la cultura nacional y los estados de bienestar añadiendo el régimen poscomunista. El resultado es que en la cultura escandinava las mujeres y los hombres trabajan más de 30 horas por semana, siendo ambos responsables del cuidado de los hijos, mientras que en el modelo conservador lo común es que se trabaje a jornada partida. Finalmente, con respecto a la división de tareas del hogar entre hombres y mujeres es más desigual en los países comunistas y del sur de Europa que en los sistemas liberales, conservadores y socialdemócratas.

En esta línea, es pertinente comentar el estudio desarrollado por ÖUN (2012), quien analiza la conciliación en los estados de bienestar nórdicos. Según la autora, en Finlandia es menos común experimentar conflicto familia-trabajo comparado con otros países nórdicos (Dinamarca, Noruega y Suecia). En todos los países las mujeres están ligeramente más cerca de experimentar sobrecarga en el trabajo, siendo la compartición de empleo para madres de niños pequeños menor en Finlandia.

Centrando ahora la atención en la conciliación de la vida laboral y familiar hay que mencionar que los términos equilibrio vida-trabajo o conciliación de la vida laboral y familiar forman parte de los discursos sobre prácticas de trabajo flexible, siendo estos uno de los motores del neoliberalismo. Dicho concepto es encuadrado en el marco de lo que la literatura denomina nuevos riesgos sociales. En este marco, la conciliación de la vida laboral y familiar puede ser definida como la cobertura de las demandas y responsabilidades en los ambientes privado y laboral. También puede ser entendida como la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar con un mínimo conflicto de roles (PASAMAR y ALEGRE, 2015: 2). En relación con esto también se utilizan los términos conflicto trabajo-vida o conflicto trabajo-familia, que es una forma de conflicto entre roles en el cual las presiones de roles procedentes de los dominios laboral y familiar son mutuamente incompatibles.

El análisis de los conflictos familia-trabajo ha sido tratado por diversos autores. Por ejemplo, FORMA (2009) estudia los conflictos de esta índole entre los trabajadores municipales finlandeses, examinando también la relación existente entre conciliación y la intención de cambiar de trabajo, de sector de actividad o de abandonar el mercado laboral. A partir de ahí este autor establece una tipología de conflictos familia-trabajo basada en tres categorías: a) conflicto basado en el tiempo, producido cuando las presiones de tiempo que implica uno de los roles impide a la persona cumplir con las expectativas en el otro rol; b) conflicto basado en la tensión, que tiene lugar cuando el estrés y la fatiga provocados por uno de los roles afecta al desempeño en el otro rol, y c) conflicto basado en el comportamiento: las formas de actuar requeridas en ambos roles no son compatibles. Asimismo, FORMA establece una categorización de los factores que ocasionan los problemas familia-trabajo, que son: sociodemográficos, familiares, los relacionados con el trabajo y, siguiendo a ALLEN *et al.* (2000), los relacionados con el estrés.

Con respecto a las consecuencias de experimentar un mal equilibrio entre los roles familiar y laboral, FORMA señala que una de las principales es la intención de renunciar al trabajo, una cuestión que se da mayoritariamente en mujeres que en hombres. A partir de su estudio sobre la sociedad finlandesa, este autor concluye que la estructura de la fuerza de trabajo en el sector municipal finlandés refleja que son normalmente los hombres los que ocupan los puestos expertos o directivos, mientras que las mujeres tienen trabajos que no precisan de una cualificación tan elevada. Por su parte, la edad también influye en la conciliación, de forma que son las trabajadoras más jóvenes las que experimentan mayores dificultades para compatibilizar la vida laboral y familiar.

Continuando con el repaso a la literatura que se ocupa de los conflictos familia-trabajo, parece acertado tomar en consideración el estudio de ALLEN *et al.* (2015). Los autores analizan las diferencias entre el conflicto trabajo-hacia-familia, el conflicto familia-hacia-trabajo a nivel nacional y sus contextos culturales (los valores culturales empleados son individualismo/colectivismo e igualdad de género), institucionales (se usa el índice de la OCDE y el *ranking* de conciliación) y económicos. El propósito de ALLEN *et al.* (2015) es esclarecer si hay una categoría particular de factores a nivel macro que tienda a predecir el nivel de conflicto trabajo-familia más que otra. La idoneidad de este objetivo radica en que se pueden hallar factores que, tanto a nivel macroinstitucional como macroeconómico, puedan tener un rol predictor más preciso del mencionado conflicto que la cultura nacional. A partir de una amplia muestra que incluía países de todos los continentes salvo África, los autores hallaron que los conflictos familia-trabajo fueron superiores en las culturas más colectivas frente a las más individualistas, en los países con una brecha económica de género más elevada frente a los de menor brecha y en los países distintos de los Estados Unidos frente al nivel estatal dentro de los Estados Unidos.

La literatura igualmente centra su atención en las diferentes variables que predicen la conciliación. Además de las características sociodemográficas, de los criterios objetivos y subjetivos relacionados con el hogar y de los criterios subjetivos relacionados con el trabajo (percepción de inseguridad laboral, salarios dependientes del esfuerzo, horario inflexible, sobrecarga de trabajo duro y pesado), son los criterios objetivos del entorno laboral (horarios y trabajar horas extras) los que, según el autor, constituyen el mejor predictor de la conciliación. Más allá de los factores que puedan favorecer o dificultar la conciliación vida-trabajo, la literatura especializada también se ha ocupado de relacionar este concepto con las prácticas institucionales y con la propia cultura nacional en términos de igualdad de género. En concreto, el trabajo de LYNESS y JUDIESCH, (2008) analiza la igualdad de género bajo dos puntos de vista: países en los que la organización donde se trabaja tiene su sede y países de acogida o anfitriones. Centrándose en países europeos, estos autores reflexionan sobre la conciliación en términos de apoyo organizacional familia-trabajo y las prácticas institucionales facilitadoras del cuidado de los hijos.

En esta línea, otro estudio relevante sobre la igualdad de género y compatibilización familia-trabajo es el desarrollado por LYNESS y JUDIESCH (2008). Estos autores, entendiendo la conciliación como la experiencia satisfactoria provocada por la correcta adjudicación de recursos individuales (energía, tiempo o compromiso) entre los dominios laboral y personal, buscan la percepción de los empleados en distintos niveles de responsabilidad en aras de examinar la

compatibilización de la familia y el trabajo en relación con las posibilidades de ascenso laboral a nivel directivo. Para ello analizan una amplia muestra, incluyendo países asiáticos, latinoamericanos, anglosajones y europeos. De ello, los autores concluyen que existe una relación positiva entre conciliación-posibilidades de ascenso menos intensa en las culturas con altas prácticas de género igualitarias que para las que poseen prácticas de igualdad de género más débiles, no difiriendo en gran medida para hombres y mujeres. Finalmente, comentan LYNESS y JUDIESCH que la relación conciliación-ascenso no es estadísticamente significativa para mujeres en posiciones directivas en culturas con baja igualdad ni para los hombres que ocupan puestos de carácter directivo en culturas con alta igualdad.

En este contexto, se hallan en la revisión bibliográfica trabajos que contemplan el estudio de la conciliación y la igualdad en el reparto de roles con la inclusión del modelo de estado de bienestar o el país para el que se lleve a cabo el análisis. Por ejemplo, LYONETTE *et al.* (2007) se ocupan de contemplar los países europeos pertenecientes al modelo meridional y al liberal, comparando el caso de Portugal con el del Reino Unido. Dicha comparación está basada en diversos aspectos, tales como la educación, la economía, la clase profesional, el proceso industrial de ambos países y las distintas facilidades institucionales proporcionadas por cada país en cada una de las etapas del cuidado de los hijos. Para llegar a establecer dicha comparación, los autores ponen el foco de atención en los distintos puntos de vista que hombres y mujeres manifiestan en ambos países acerca del cuidado de los hijos y los roles de género. Fruto de todo lo cual los autores concluyen que las mujeres con cargos profesionales que trabajan a tiempo completo en el Reino Unido presentan un mayor nivel de conflicto. Al mismo tiempo, las mujeres con trabajos de carácter manual a tiempo completo en Portugal reportan un mayor índice del mencionado conflicto con respecto a las trabajadoras británicas con idénticas labores.

Continuando con estudios que reflejan la realidad femenina en términos de compatibilización de los roles familiar y laboral en diversos países europeos, es pertinente mencionar el trabajo de STRAUB (2007), quien explica la situación de las mujeres en posiciones directivas y ejecutivas por país, así como los servicios de cuidado de niños o guardería ofrecidos por el Estado en cada uno de ellos. Esta autora, poniendo el foco en la implicación estatal, establece que en Dinamarca, Finlandia, Alemania, Austria e Irlanda hay poca participación por parte del Estado en la provisión de servicios de cuidado de hijos o guarderías, frente a una alta intervención por parte de la compañía al respecto. En el caso de España, Italia, Portugal, el Reino Unido, Grecia y Holanda ni las compañías ni el Estado ofrecen suficientes servicios de cuidado de hijos o guardería.

Complementando el análisis de la conciliación por países, HANTRAIS y ACKERS (2005) desarrollan un estudio comparando las elecciones para lograr el equilibrio entre la vida laboral y la personal hechas por los trabajadores en Francia, España y Polonia. Como resultado de este análisis, los autores concluyen que las mujeres son más capaces en Francia que en otros Estados miembros de combinar el trabajo a tiempo completo con altas tasas de natalidad y altas ratios de dependencia de los mayores y formas no maritales de familia, dado el apoyo del gobierno francés a las madres trabajadoras. Por el contrario, en España las mujeres muestran una ratio de natalidad baja combinada con formas más tradicionales de familia (debido a que el apoyo a las familias

por parte del Estado ha sido históricamente escaso) y bajas ratios de empleo, trabajos a jornada completa y de muchas horas. Por otra parte, los encuestados polacos creen más firmemente que en otros países europeos en una visión tradicional y religiosa de la familia, ya que están concienciados de que la mayor aspiración de una mujer es formar un hogar. Asimismo, consideran que la dinámica familiar se ve negativamente alterada si esta se ausenta de sus tareas domésticas para trabajar, siendo el efecto particularmente nocivo para los niños.

Cuando se habla de conciliación, el cuidado de los hijos es el eje central sobre el que pivota la misma. Como concluye MCDOWELL (2004), los padres necesitan que se les muestre cómo satisfacer sus obligaciones morales como buenos padres, al mismo tiempo que expone que para alcanzar la igualdad de género, es necesario un nuevo sistema de apoyo social: la ética del cuidado.

H₁: los diferentes modelos de estado de bienestar impactan de forma muy diversa en las prácticas de conciliación laboral-personal implantadas en una organización.

2.3. LOS VALORES CULTURALES COMO MODERADORES DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La cultura se puede definir como aquellos valores compartidos por los individuos que forman parte de un mismo grupo (sociedades, naciones, grupos étnicos, etc.) que influyen en las percepciones, comprensión y comportamiento de esos individuos, así como las relaciones sociales establecidas entre ellos y las organizaciones (HOFSTEDE, 1984).

Basándose en la investigación de los valores de cultura nacional como moderadores, CHEN, TSUI y ZHONG (2008) han afirmado que no todos los empleados reaccionan ante el mismo incentivo de la misma manera, dado que hay diferentes valores que impactan en el comportamiento de los empleados en el trabajo (HOFSTEDE, 1984). Por tanto, la investigación en dicha materia ha contribuido a que se alcance un mejor entendimiento de las diferentes actitudes y comportamientos de los empleados. Asimismo, en la exposición del marco teórico se ha podido comprobar cómo la cultura incide y contribuye a forjar cada uno de los pilares del presente estudio: teoría institucional, estados de bienestar y conciliación de la vida laboral y familiar.

Para evaluar estos valores se utiliza la clasificación de HOFSTEDE (1984), quien identifica cuatro valores culturales diferentes: a) *power distance* (distancia de poder), que se refiere al poder interpersonal entre jefe y subordinado percibido por el menos poderoso de los dos; b) *individualism* (individualismo), referido a las diferencias en las relaciones entre el individuo y la colectividad y la dependencia del individuo con respecto al grupo; c) *uncertainty avoidance* (evasión de la incertidumbre), que es la extensión en la cual los miembros de una cultura se sienten amenazados por situaciones inciertas o desconocidas, y d) *masculinity/femininity* (masculinidad/feminidad), definido como el nivel de uso de la existencia de dos sexos en aras de establecer roles sociales

muy distintos para hombres y mujeres (de los hombres se espera que sean enérgicos, ambiciosos y competitivos para luchar por los éxitos materiales y respetar todo lo que es grande, fuerte y rápido, mientras que a las mujeres se las considera serviciales y cuidadosas de los aspectos no materiales de la calidad de vida, de los niños y de la salud).

La razón de utilizar esta clasificación es que está ampliamente demostrada su validez para el estudio de variables relacionadas con RR. HH. y, más concretamente, con comportamientos y actitudes en el trabajo, por lo que se considera que aportará robustez y enriquecimiento al análisis objeto de este estudio.

H₂: El valor de cultura nacional masculinidad/feminidad ejerce un efecto moderador en la relación directa entre cada modelo de estado de bienestar y la implantación en una organización de prácticas de conciliación laboral-personal.

3. METODOLOGÍA

3.1. OBTENCIÓN DE LOS DATOS Y CONTEXTO DE ESTUDIO

Con objeto de testar las hipótesis de esta investigación, se ha utilizado una base de datos inicial sobre percepciones individuales relativas a las condiciones de trabajo, en particular, relativas a prácticas y políticas de conciliación. A esta base de datos se le han añadido datos sobre valores de cultura nacional (masculinidad/feminidad) en diferentes países europeos. Hecho esto, se ha analizado si el efecto del modelo de estado de bienestar de un determinado país sobre el desarrollo e implementación de prácticas de RR. HH. de conciliación está condicionado por el valor cultural masculinidad/feminidad.

Los datos a nivel individual se han obtenido de la Quinta Encuesta Europea de Condiciones Laborales (*European Working Conditions Survey-EWCS*), llevada a cabo en 2010 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. La encuesta versa fundamentalmente sobre aspectos relacionados con el contexto laboral general, condiciones de trabajo y prácticas asociadas con la gestión de RR. HH. en los de la Unión Europea, así como en Turquía, Noruega, Macedonia, Montenegro, Albania y Kosovo. De dicha encuesta se ha escogido una pregunta que recoge las percepciones sobre las prácticas organizacionales asociadas a la compatibilización de las esferas laboral y personal. Dado que lo que persigue este estudio es esclarecer el punto de vista femenino sobre las mencionadas prácticas, el primer paso a aplicar sobre la base de datos ha sido la selección solamente de las trabajadoras. La población objeto de estudio, por tanto, se compone de mujeres empleadas ≥ 15 años (≥ 16 en el caso de España, el Reino Unido y Noruega).

Los datos a nivel de país se han obtenido del proyecto GLOBE (HOUSE *et al.*, 2004), que incluye, entre otros índices, aquellos relacionados con nueve valores culturales a nivel nacional. GLOBE utiliza datos estadísticos obtenidos de 17.300 directivos intermedios de 951 organizaciones.

El proyecto GLOBE ofrece datos de 62 sociedades, contando entre ellas con 20 organizaciones aunque solo 17 de ellas están también incluidas en la Encuesta Europea de Condiciones Laborales (2010). Los 17 países que coinciden en ambas bases de datos y, por tanto, han sido analizados, son los siguientes: Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia, España, Francia, Irlanda, Hungría, los Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Eslovenia, Finlandia, Suecia, el Reino Unido y Turquía.

3.2. MUESTRA Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

El número total de entrevistas realizadas en la Encuesta Europea de Condiciones Laborales de 2010 fue de 27.160 personas. A la luz del propósito de esta investigación, se obtiene una submuestra de 5.775 mujeres empleadas en 17 países europeos que presentan una edad media de 42,57 años y una antigüedad en el puesto de trabajo de 10 años. Posteriormente, la información del proyecto GLOBE referente al valor cultural masculinidad/feminidad para cada país se agrega a cada participante en la base de datos de la Encuesta Europea de Condiciones Laborales de 2010 resultante. Una vez seleccionada la submuestra, se han recodificado y eliminado algunas variables para poder operar de forma más eficiente y realizar un análisis más preciso (ver apdo. 3.3).

El procedimiento de investigación empleado ha sido, en primer lugar, observar las correlaciones entre las variables que se definen en el próximo apartado 3.3. Posteriormente, se ha procedido a realizar tres modelos de regresión: el primero, con todos los países; el segundo, teniendo solamente en cuenta los países que presentan un valor de cultura nacional masculinidad-feminidad superior a la media, y un tercero que presenta un valor inferior a la media para masculinidad-feminidad.

3.3. VARIABLES

Variable dependiente: conciliación de la vida laboral y familiar

Inicialmente se valoró la posibilidad de seleccionar varias preguntas de la citada encuesta EWCS que presentasen aspectos relativos a la conciliación, realizando después un análisis de componentes principales para establecer una única variable que fuese conciliación. Sin embargo, tras comprobar que no se explica un porcentaje de varianza suficientemente relevante para que dicho análisis de componentes principales sea pertinente, se ha seleccionado como variable de conciliación únicamente la pregunta Q41: si el horario laboral de la encuestada se ajusta a sus compromisos familiares y sociales muy mal, no muy bien, bien o muy bien.

Variable moderadora: valor de cultura nacional masculinidad/feminidad

Las puntuaciones de este valor cultural que corresponden a cada país de la muestra son tomadas del proyecto GLOBE (HOUSE *et al.*, 2004), que analiza la cultura con base en los valores a los que los empleados aspiran. Este valor cultural significa lo siguiente: las culturas masculinas

usan la existencia biológica de dos sexos para establecer roles sociales muy distintos para hombres y mujeres. De los hombres se espera que sean enérgicos, ambiciosos y competitivos para luchar por los éxitos materiales y respetar todo lo que es grande, fuerte y rápido, mientras que de las mujeres se espera que sean serviciales y cuidadoras de los aspectos no materiales de la calidad de vida, de los niños y de la salud. Las culturas femeninas, en las cuales ni hombres ni mujeres necesitan ser ambiciosos o competitivos, por su parte, definen un relativo solapamiento de los roles sociales para ambos sexos. En estas culturas, tanto hombres como mujeres deben decidirse por la calidad de vida distinta a la que proporciona el éxito material y deben respetar aquello que es pequeño, débil y lento (HOFSTEDE, 1984).

Variable independiente: modelos de estado de bienestar

De acuerdo con la clasificación de ESPING-ANDERSEN (2000), se ordenan los países de la muestra en función de los regímenes liberal, socialdemócrata y conservador; añadiendo a estos el modelo meridional propuesto por LEIBFRIED (1992) y el poscomunista propuesto por DEACON (1993). Asimismo, y para el desarrollo del análisis cuantitativo, con base en toda la revisión bibliográfica desarrollada por los autores se codifican los sistemas de estado de bienestar como sigue en la tabla 1.

Tabla 1. Codificación variable dependiente

Modelo de estado de bienestar	Escala Likert
Socialdemócrata	5
Conservador	4
Liberal	3
Mediterráneo	2
Poscomunista	1
Fuente: elaboración propia.	

Esta codificación corresponde a la mayor o menor adopción de prácticas de conciliación por las organizaciones que se encuentran en los diferentes países estudiados con base en el modelo de estado de bienestar más característico. Siendo 5 el mayor predominio de dichas prácticas y 1 el mínimo.

Con la revisión bibliográfica realizada se comprueba que el diseño institucional que concede más importancia al lado humano del trabajador y cuyo objetivo central es su bienestar y que pueda acceder a un buen puesto de trabajo es el modelo socialdemócrata. En este modelo se da mucha importancia al rol de madre y esposa de las trabajadoras y se trata de fomentar y favorecer a la familia, por lo que se ponen en práctica todo tipo de medidas para facilitar la combinación de la crianza de los hijos con el mantenimiento de puestos de trabajo de alto estatus laboral. El modelo conservador, con un cierto toque de familiarismo, concede en los últimos tiempos importancia a

las madres trabajadoras y, aunque en una pequeña proporción, también facilita el equilibrio entre el trabajo y el hogar, siendo la mentalidad habitual en las madres coger un trabajo a jornada partida. En el modelo liberal, por su parte, las mujeres son más propensas a tener que decidir si trabajan o se ocupan del hogar y la familia, aunque se dan ciertas medidas para combinar ambas esferas pero de manera insuficiente, dado que tradicionalmente la familia se considera una esfera privada en la que el Estado no debe influir. En cuanto al modelo mediterráneo, resultado del arraigado familiarismo que lo caracteriza, surge el convencimiento de que la familia es el principal soporte facilitador de la conciliación, ya que en muchos casos se acude a la red familiar, sobre todo a los abuelos. Finalmente, el modelo poscomunista se ha clasificado como el menos favorecedor para la conciliación, dado que aspira a unos altos ideales de pleno empleo y muchos servicios de bienestar subvencionados, pero en la práctica sigue arraigado el modelo del hombre como único sustento del hogar, ya que las mujeres lo que normalmente ansían es formar una familia y tener un hogar.

Variables de control

El presente estudio utiliza las siguientes variables de control: a nivel organizacional, el tamaño organizativo medido por el número total de empleados desempeñando su cometido en el lugar de trabajo. A nivel individual, se incluyen la variable antigüedad laboral (medida por los años que los entrevistados llevan en la organización) y la variable de la edad del trabajador. Asimismo, se incluyen el tipo de empresa (sector privado, sector público, ONG u organización mixta público-privada) y el tipo de contrato (indefinido, temporal, de prácticas, gestionado por una empresa de trabajo temporal, no contratado u otros).

3.4. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Se desarrolla un análisis de correlación entre las variables independientes con objeto de examinar la posibilidad de que exista sesgo causado por multicolinealidad en el coeficiente de significación de los test. Para comprobar las hipótesis, se propone un análisis de regresión lineal múltiple. A continuación, se analiza el efecto mediador como sigue: (1) confirmar el efecto del predictor (conciliación) sobre las variables de resultado final (modelo de estado de bienestar) y las variables de control; (2) confirmar el efecto del predictor sobre la variable mediadora (el valor de cultura nacional de masculinidad/feminidad); (3) analizar el efecto de las variables predictoras y mediadoras sobre las variables de resultado final.

Si la variable predictoras pierde su efecto significativo sobre la variable de resultado cuando el efecto mediador se introduce en la regresión, existe una influencia moderadora completa. Si, por el contrario, el predictor mantiene su efecto sobre las variables de resultado a pesar de que la variable mediadora se encuentra en la regresión, lo que se da es una moderación parcial. Seguir este método implica que primero se analiza la muestra completa para posteriormente segregarla en un grupo según aquellos países con valores más altos y más bajos en la variable valor cultural masculinidad/feminidad. Para evaluar el potencial de inestabilidad o coeficiente de regresión,

también lleva a cabo un diagnóstico de colinealidad en las regresiones lineales empleando, por ejemplo, el factor de inflación de la varianza (VIF) y el índice de condición.

4. RESULTADOS

En la tabla 2 se muestran las correlaciones entre variables así como sus medias y desviaciones estándar. En la muestra, la correlación más alta se da entre dos variables de control, edad y antigüedad en el puesto de trabajo (0,501), lo que sugiere que la multicolinealidad no es un problema. Para esta tabla, se revela el cumplimiento de la primera hipótesis formulada: que el modelo de estado de bienestar propio de un país influye en la mayor o menor tendencia de las organizaciones al desarrollo e implementación de prácticas de RR. HH. de conciliación, siendo la correlación entre ambas variables de $-0,238$, por lo que en este caso se da una relación inversa entre ambas variables. La justificación de dicha relación inversa confirma la hipótesis general planteada por los investigadores, que se halla en la naturaleza intrínseca de los diferentes diseños institucionales desarrollados para cada uno de los modelos de estado de bienestar. Esto es, el diseño institucional efectivamente se ha comprobado que influye en el desarrollo e implantación de prácticas de conciliación. Sin embargo, tal relación no resulta en el sentido directo y positivo esperado por los investigadores en el ánimo de aportar mayores explicaciones al focalizar en el ámbito de las políticas y prácticas de RR. HH. sobre conciliación.

Tabla 2. Correlaciones bivariadas

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Estado de bienestar ..	1	-,031*	,013	-,026*	-,056***	,051***	,117***	-,238***
2. Edad	-,031*	1	-,059***	,141***	,012	,501***	-,146***	,096***
3. Tipo de contrato	,013	-,059***	1	-,047***	-,181***	-,181***	-,006	-,018
4. Tipo de empresa	-,026*	,141***	-,047***	1	,131***	,137***	,028*	,050***
5. Tamaño organización	-,056***	,012	-,181***	,131***	1	,168***	,033*	-,033*
6. Antigüedad	,051***	,501***	-,181***	,137***	,168***	1	-,074***	,037**
7. Hijos	,117***	-,146***	-,006	,028*	,033*	-,074***	1	-,068***
8. Conciliación	-,238***	,096***	-,018	,050***	-,033*	,037**	-,068***	1
Media	42,57	1,44	10,4610	1,53	4,17	10,14	0,6426	3,1257
Desviación típica	10,360	1,106	3,7553	0,751	1,802	9,268	0,479	1,2247

* $p < .05$
 ** $p < .01$
 *** $p < .001$

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 3 se exponen las regresiones estimadas para testar las hipótesis. El primer modelo incluye la regresión para la muestra completa, mientras que el segundo y el tercero presentan las regresiones separadas de los grupos culturales con el valor masculinidad/feminidad por encima y por debajo de la media europea (3,522). Concretamente, los países con el valor cultural masculinidad/feminidad más bajo son Alemania, Grecia, España, Irlanda, Italia, los Países Bajos, Austria, Finlandia y Turquía, mientras que los países que encabezan el *ranking* de este valor cultural son Dinamarca, Francia, Hungría, Polonia, Portugal, Eslovenia, Suecia y el Reino Unido.

Tabla 3. El efecto moderador del valor cultural masculinidad/feminidad en las consecuencias que tienen las prácticas de RR. HH. de conciliación

Variables	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	Muestra completa		Baja masculinidad/feminidad		Alta masculinidad/feminidad	
	(n = 5775)		(n = 3232)		(n = 2543)	
	B	VIF	B	VIF	B	VIF
Paso 1: Variables de control						
Edad	0,006***	1,385	0,004*	1,372	0,008***	1,412
Tamaño de la organización	-0,014*	1,076	-0,006	1,080	-0,018*	1,068
Antigüedad	-0,001	1,418	0,002	1,420	-0,003	1,427
Tipo de empresa	0,047***	1,044	0,070***	1,047	0,023	1,045
Tipo de contrato	-0,014	1,057	-0,023*	1,058	0,003	1,062
Hijos	-0,084***	1,026	-0,063*	1,011	-0,093***	1,049
Paso 2: Variables de control y efectos principales						
Edad	0,005***	1,389	0,003	1,375	0,007***	1,418
Tamaño de la organización	-0,020***	1,081	-0,016	1,098	-0,023**	1,071
Antigüedad	0,001	1,431	0,003	1,422	0	1,448
Tipo de empresa	0,040*	1,044	0,060***	1,051	0,019	1,045
Tipo de contrato	-0,012	1,057	-0,018	1,060	0,003	1,062
Hijos	-0,040*	1,041	-0,037	1,021	-0,038	1,066
Modelo de estado de bienestar ..	-0,142***	1,028	-0,148***	1,040	-0,138***	1,033
ΔR^2	5,4 %		3,4 %		8,5 %	
ΔF	320,074		84,811		225,335	
.../...						

Variables	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	Muestra completa		Baja masculinidad/feminidad		Alta masculinidad/feminidad	
	(n = 5775)		(n = 3232)		(n = 2543)	
	B	VIF	B	VIF	B	VIF
.../...						
F	59,138	18,393	41,630			
R ² ajustado	6,9 %	4,8 %	6,7 %			
Durbin-Watson	1,890	1,878	1,900			
Índice de condición ¹	19,631	20	20,197			
<p>¹ Los test para las regresiones lineales (tabla 3) muestran que el factor de incremento de la varianza (<i>FIV</i>) está entre los valores 1,045 y 1,427, mucho más bajo que el umbral de corte recomendado de 10. El índice de condición más elevado de todas las regresiones es de 20,197, es decir, se encuentra en el umbral de 20 recomendado en la literatura. Todos estos estadísticos sugieren que no se presentan problemas de multicolinealidad o múltiples relaciones lineales para las variables predeterminadas.</p> <p>Niveles de significación:</p> <p>* $p < .05$</p> <p>** $p < .01$</p> <p>*** $p < .001$</p> <p style="text-align: right;">Fuente: elaboración propia.</p>						

Se observa para los tres modelos la relevancia de las variables que componen los mismos a nivel individual. De acuerdo con los test de significación¹ individual de la distribución *t* de *student*, las variables que no resultan significativas son el tipo de contrato y la antigüedad, pasando de significativas en el modelo general a no significativas en los otros dos: el hecho de tener hijos, la edad, el tipo de empresa y el tamaño de la organización.

Asimismo, se concluye que los modelos propuestos a nivel global mediante el estadístico *F* son significativos².

¹ Para el cálculo de dicho test se ha aplicado: un contraste de hipótesis (en este caso bilateral: el valor de referencia de la tabla de distribución *t* de *student* es 1,960 para establecer *Co* y *CI*) y unas reglas de decisión. Dichas reglas de decisión se plasman en el siguiente contraste de hipótesis:

H_0 : la variable no es significativa para el modelo cuando su valor de *t* se incluye en *Co*.

H_1 : la variable es significativa a nivel individual para el modelo cuando su valor de *t* se incluye en *CI*.

² Los elementos estadísticos a tener en cuenta para interpretar de la forma correcta su valor son un contraste de hipótesis y alfa. Las hipótesis del contraste son:

H_0 : el modelo no es globalmente significativo.

H_1 : el modelo es globalmente significativo.

Por otro lado, es pertinente reparar en el valor de R cuadrado³. En este caso, la conciliación de la vida personal y la profesional es explicada por el diseño institucional de cada modelo de estado de bienestar en un mayor porcentaje en países donde el valor cultural masculinidad/feminidad es alto (8,5%).

Finalmente, se ha centrado la atención en el valor que presentan los coeficientes de los tres modelos de la tabla 3. La tendencia general, como se mencionaba anteriormente, es que la variable modelo de estado de bienestar actúa significativamente y de manera inversa sobre la aplicación de prácticas de conciliación.

Concretamente, en el modelo general se evidencia que la variable modelo de estado de bienestar actúa de manera inversa sobre la aplicación que las mujeres trabajadoras reportan de las prácticas de conciliación ($\beta = -0,142$). Asimismo, un impacto positivo leve produce la edad de la empleada en la conciliación ($\beta = 0,005$), el tipo de empresa ($\beta = 0,040$) y el hecho de tener hijos ($\beta = -0,040$). Por otro lado, el tamaño de la organización parece ocasionar una menor adopción de las prácticas de RR. HH. de conciliación ($\beta = -0,020$), mientras que la antigüedad en el puesto de trabajo que manifieste la empleada no representa ningún cambio en las políticas de conciliación que desarrolla la compañía ($\beta = 0,001$) dado que no es una variable significativa a nivel individual para el modelo. Igualmente, el tipo de contrato ($\beta = -0,012$) tampoco cambia las políticas de conciliación aplicadas en la empresa, dado que dicha variable tampoco es significativa a nivel individual.

Por otra parte, el modelo 2 representa a los países con valores de la variable cultural masculinidad/feminidad inferiores a la media. Se observa que este es el modelo para el cual el régimen de estado de bienestar presenta, dentro de su relación inversa con la conciliación laboral-familiar, mayor fuerza con respecto a las prácticas de conciliación ($\beta = -0,148$). Asimismo, se pone de manifiesto un efecto de menor intensidad de la edad que tenga la trabajadora ($\beta = 0,003$) y del tamaño de la organización ($\beta = -0,016$) sobre la aplicación de políticas de conciliación con respecto al modelo general. La antigüedad pasa a tener una influencia más fuerte que en el caso del modelo general ($\beta = 0,003$), así como el tipo de contrato ($\beta = -0,018$) y el tipo de empresa ($\beta = 0,060$). Por otra parte, menor fuerza adquiere el hecho de tener hijos ($\beta = -0,037$).

Por su parte, el modelo 3 contempla los países que presentan un valor de masculinidad/feminidad superior a la media. Para estos países, al igual que para los del modelo anterior, el estado

En cuanto a alfa, es el nivel que se toma de referencia por parte del investigador para determinar hasta qué punto el estadístico estudiado cumple H_0 o H_1 . En este caso, el valor de alfa considerado es 0,05. Los resultados proporcionan una probabilidad para F que en todos los casos es 0 y comparándola con alfa la referencia es que ha de ser menor para que se cumpla H_1 . Dicha significación se compara con la probabilidad del valor del mencionado estadístico para cada modelo y, dado que en todos los casos es menor que alfa, se puede considerar que se cumple H_1 y que son modelos globalmente significativos.

³ Dicho estadístico muestra el porcentaje de la variable dependiente que puede ser explicado por la independiente.

de bienestar presenta una relación inversa (en este caso de menor intensidad) con las políticas de conciliación ($\beta = -0,138$). Igualmente, menor intensidad presentan para este modelo la variable tipo de empresa ($\beta = 0,019$). Por otro lado, es novedad que el tipo de contrato presenta en este modelo una relación positiva con la conciliación ($\beta = 0,003$). En cuanto a las variables que han aumentado su intensidad en el favorecimiento de prácticas de conciliación para este modelo, hay que citar la antigüedad en el puesto de trabajo ($\beta = 0,006$), el número de hijos ($\beta = -0,038$), la edad de la trabajadora ($\beta = 0,007$) y el tamaño de la organización ($\beta = -0,023$).

A la luz de los resultados de los modelos 2 y 3, se puede comprobar el cumplimiento de la segunda hipótesis, ya que se vislumbran efectos distintos sobre las prácticas de la conciliación para los países de valor cultural por encima y por debajo de la media, por ejemplo. En este marco, se concluye de los tres modelos de la tabla 3 que el sistema de estado de bienestar decididamente desempeña un papel esencial en la adopción de políticas armonizadoras de las esferas laboral y personal (ya que en todos los modelos es la variable que presenta un mayor valor del coeficiente β), dándose entre ambas variables una relación inversa. Seguidamente, se descubre un papel moderador del valor masculinidad/feminidad en dicha relación, resultando más explicativo el modelo para el caso de los países que presentan un valor de masculinidad/feminidad superior a la media. Esto quiere decir que se cumple la segunda hipótesis.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La normalización del acceso de la mujer al mercado laboral en el panorama organizativo actual requiere de una profunda renovación de las políticas y prácticas de RR. HH., fundamentalmente las relacionadas con la conciliación vida personal y laboral, dado que en la práctica real, en la *daily routine*, siguen siendo ellas las principales encargadas de lograr un equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales en la unidad familiar.

El ya conocido quiebro del sistema tradicional familiar del *Breadwinner System* provoca el surgimiento de nuevos desafíos para la principal «responsable» de tal ruptura, ya que, finalmente, serán las mujeres las que deban idear nuevas formas de conciliación como consecuencia de su consolidación profesional en el mercado laboral y en línea con la tradicional socialización de roles. Para que ello no se produzca, será necesario globalizar esta responsabilidad entendida en principio como única y propiamente femenina. Por lo que el arduo reto de lograr una conciliación efectiva entre las diferentes esferas vitales del individuo requerirá de la necesaria responsabilidad e interés por parte tanto de instituciones como de organizaciones conjuntamente. Hasta el momento, son numerosos los trabajos que tratan el estudio de la conciliación desde una perspectiva micro, fundamentalmente a nivel de organizaciones, por lo que para su complemento se hace pertinente incluir la dimensión institucional, de manera que se evalúen los factores externos a las organizaciones que inciden en la normalización y predominio de más y mejores políticas de conciliación para los trabajadores.

Con lo que, por un lado, se pretende poner de manifiesto y evidenciar la necesaria implicación de las instituciones en esa responsabilidad de la conciliación laboral-personal que aspira a ser global. A su vez, por otro lado, se deberá asumir que el diseño institucional de cada uno de los modelos de estado de bienestar presentes en los diferentes países vendrá modelado o determinado por los distintos valores propios de la idiosincrasia cultural de cada nación.

En esta línea, la utilidad del presente trabajo se enmarca en un campo de estudio donde existe muy poca literatura que aúne las tres dimensiones básicas necesarias para analizar esta materia de forma más precisa (estados de bienestar, diseños institucionales y la influencia de la cultura nacional) y su relación con la configuración estratégica del conjunto de políticas y prácticas de RR. HH. en las organizaciones relacionadas con la conciliación. En el mismo se constata empíricamente (mediante un estudio de ámbito europeo) que el diseño institucional de cada tipo de estado de bienestar tiene un impacto en la aplicación de políticas de conciliación en las organizaciones aunque con una relación inversa, y que, entre estos dos campos, el valor cultural de masculinidad/feminidad ejerce un papel moderador.

Efectivamente, la literatura subraya, a un nivel teórico en su mayoría, que las relaciones entre las esferas familiares y laborales se encuentran mediadas por la complejidad del régimen de bienestar específico del país en el que tienen lugar, es decir, el peso de cada uno de los cinco modelos existentes difiere sustancialmente en la configuración de las mencionadas políticas.

Por ejemplo, en un extremo hallamos el modelo socialdemócrata, donde la principal preocupación es el bienestar del trabajador y la trabajadora, por lo que se configura como derecho social básico el efectivo equilibrio entre familia y trabajo para cualquier individuo y es un binomio completamente normalizado tanto para empleadores como para empleados. Por ello, la conciliación, al ser una realidad vivida de forma cotidiana, es percibida como un beneficio laboral sin valor añadido; y así lo ponen de manifiesto los resultados del presente estudio.

El modelo conservador, que se caracteriza fundamentalmente por un rol proactivo del Estado y sin embargo secundario en relación con la familia en cuanto al nivel de importancia de esta práctica para cualquier ciudadano, fomenta una reconciliación parcial entre familia y trabajo. En los países que componen este modelo se hace necesario que el Estado intervenga activamente con subsidios y ayudas que fomenten la implementación de políticas de conciliación debido a dos realidades presentes en dichos países: una baja tasa de desempleo femenino y una posible baja implementación de políticas de conciliación facilitadas por las organizaciones. Todo ello tiene como resultado un Estado presente de manera recurrente facilitando en cierta medida la conciliación en pro de las familias.

Sin embargo, en el modelo liberal, esto no se cumple ya que será el sector privado el que asuma el papel que para el modelo conservador asume el Estado. Aun así, para este modelo el Estado en los últimos años está ampliando la provisión de servicios desde la esfera pública. A pesar de que la familia culturalmente se seguirá considerando esfera privada en la que el Estado tradicionalmente nunca ha intervenido.

En esta línea, el modelo mediterráneo es claramente familiar, por lo que consecuentemente, en vista de la elevada proactividad de la familia en la resolución de este tipo de conflictos, el Estado, al igual que el modelo conservador, adquiere tradicionalmente un papel de refuerzo secundario, aunque claramente con las diferencias derivadas de la menor implicación del Estado para este modelo con respecto al conservador.

Finalmente, en el otro extremo al modelo socialdemócrata, se halla el poscomunista, caracterizado principalmente por el enraizamiento en su cultura de la visión tradicional y religiosa de la familia en el que la mujer asume claramente que su rol principal en la sociedad es el de ama de casa. En el marco de los resultados del presente trabajo, se pone de manifiesto esta realidad del modelo poscomunista, dado que cualquier facilidad en pro de la conciliación vida-trabajo en la organización va a ser percibida por parte de la trabajadora como elemento muy positivo, pudiendo caer en una sobrevaloración a este respecto.

Además, se hallan otras variables de índole individual y organizativa que ayudan a explicar la configuración de paquetes de políticas y prácticas de conciliación en las organizaciones. Por ejemplo, la variable edad de la trabajadora resulta significativa y positiva, lo que apunta que la consolidación profesional de una mujer en su puesto de trabajo aumenta la percepción positiva sobre las facilidades de conciliación que su organización le proporciona. Este resultado sugiere una doble lectura, por un lado, la organización ha ido incrementado el número de políticas de conciliación a lo largo de la consolidación de la trabajadora en su puesto u organización o, por otro lado, la mujer trabajadora ha logrado planificar y equilibrar su vida personal-laboral adaptándose de forma completa a lo que la organización le ha ofrecido en términos de conciliación aun si esta no ha mejorado considerablemente dicha práctica.

Otra variable de carácter personal explicativa de la conciliación es el número de hijos de la mujer trabajadora, variable que resulta ser significativa y negativa. Ello se traduce en que aquellas mujeres con mayor número de hijos probablemente perciban que no son suficientes las medidas de conciliación facilitadas por su organización, posiblemente estas mujeres se encuentren mucho más ocupadas en el reto de conciliar por la mayor carga personal. Esto denota un avance aún más retador si los gestores organizativos trabajan en una completa igualdad de género, ya que probablemente la introducción de políticas de conciliación eficientes requerirá mayor flexibilidad atendiendo a los diferentes perfiles de madres trabajadoras con hijos existentes en las organizaciones.

A nivel organizativo, el tamaño de la organización parece ocasionar una percepción negativa de las mujeres sobre las prácticas de RR. HH. de conciliación implementadas ($\beta = -0,020$). Esto puede estar explicado por el hecho de que las empresas más pequeñas faciliten mayores posibilidades de conciliación a sus trabajadoras mientras que, por lo contrario, las empresas de mayor tamaño dispongan de mayor rigidez y robustez de los paquetes de políticas de conciliación con menores posibilidades de ajuste al perfil personal de cada trabajadora.

Finalmente, una segunda variable de carácter organizativo es la del tipo de empresa, resultando ser significativa y positiva. Lo que confirma la tesis contrastada en la literatura es la tenden-

cia de las empresas públicas de fomentar en mayor medida que las empresas privadas la igualdad de género y conciliación favorables entre sus empleados públicos. Probablemente la motivación principal radique en su condición de «pública», basándose en criterios políticos y sociales que les permitan servir de ejemplo a otras empresas y a la sociedad en general, erigiéndose en ejemplo de regulación y derechos laborales. Asimismo, su carácter burocrático y el elevado nivel de estandarización de normas les lleven a consolidar desde los inicios paquetes de conciliación favorables y de igualdad de género e incluso sus contextos estables y de menor competencia disminuyan las presiones de eficiencia de la inversión de sus recursos humanos, al no tener que competir con salarios, facilitando, por ejemplo, la flexibilidad horaria.

En el segundo estudio desarrollado sobre el efecto moderador de la dimensión cultural del valor de masculinidad/feminidad, en la relación con el modelo de estado de bienestar y la conciliación vida familiar-personal se concluye que efectivamente el conjunto de valores compartidos por los individuos que defieren un mismo grupo influyen en las relaciones sociales entre trabajadoras y organizaciones en cuanto a conciliación respecta.

La revisión bibliográfica pone de relieve la elevada relevancia de la cultura nacional en las prácticas fomentadas por los diseños institucionales de los distintos modelos de estado de bienestar y finalmente implementadas y desarrolladas en las organizaciones. En particular, el valor de cultura nacional de masculinidad/feminidad, a partir del cual se justificaría la tendencia en un país de la asunción de roles y actitudes típicos de hombres y mujeres. El hecho de que el mencionado valor sea elevado en un determinado país implica que las preferencias sociales del grupo son dirigidas por principios tales como el logro, el éxito, la competitividad o la recompensa material. Por el contrario, baja puntuación en dicho valor representa una preferencia social por la cooperación entre individuos, el cuidado de los débiles y la calidad de vida (HOFSTEDE, 1984). Esto último estaría claramente relacionado con el fomento de prácticas y políticas de conciliación familia-trabajo que permitan el cuidado y atención de hijos y/o dependientes en pro de un equilibrio personal-laboral que favorezca la calidad de vida del individuo, en concreto de la mujer. Sin embargo, el resultado del presente estudio, aunque confirma la relevancia de la dimensión cultural como factor exógeno a la empresa al contribuir en mayor proporción ($R = 8,5\%$) en la explicación del nivel de desarrollo de dichas políticas de conciliación implementadas en las mismas para los países con cultura alta en masculinidad, no varía el sentido de la relación entre modelos de estado de bienestar y conciliación para una submuestra (baja masculinidad) y la otra (alta masculinidad). Debido a que en estos países con baja masculinidad ya preexiste una cultura conformada por principios de carácter femenino como el cuidado del hogar, de los niños y/o dependientes y de la calidad de vida, el Estado no necesita intervenir para cambiar el panorama organizativo ya consolidado y facilitado por la propia cultura de baja masculinidad. Esa cultura probablemente ya ha calado en las instituciones públicas con sistemas de gestión más tradicionales, como por ejemplo el tipo de empresa pública, que tal y como concluye el estudio, resulta ser una variable significativa y positiva en la explicación de la variable dependiente de conciliación. Como se menciona anteriormente, las empresas públicas como ejemplarizantes contribuirán en la sociedad en una cultura de baja masculinidad en el intento de servir de referentes en la configuración de los paquetes de políticas y prácticas de conciliación que facilitan a sus empleados.

Finalmente, en relación con los países que presentan un valor de masculinidad/feminidad superior a la media, al igual que para los del modelo anterior, el estado de bienestar presenta una relación inversa y significativa (aunque de menor intensidad) con las políticas de conciliación ($\beta = -0,138$). Sin embargo, serán las variables individuales y organizativas, como la edad y el tamaño de la organización respectivamente, las que expliquen la conciliación. En relación con la edad, este resultado sugiere que posiblemente sean las mujeres más consolidadas profesionalmente e incluso aquellas que han logrado ocupar posiciones de liderazgo en culturas más masculinizadas las que perciban que efectivamente sí disfrutan de políticas y prácticas de conciliación suficientes en calidad y cantidad. Resultado que, por el contrario, no se ha obtenido para aquellas organizaciones con baja masculinidad.

A la vista de los resultados obtenidos en la presente investigación, se considera crucial aunar esfuerzos para hacer global la responsabilidad de normalizar la conciliación de las esferas personales y profesionales de trabajadores y trabajadoras europeos. En esta línea, resulta especialmente interesante el hecho de que muchas organizaciones tendrán que recorrer aún mucho camino en el reto de aplicar de manera efectiva las prácticas de conciliación que permitan lograr el ansiado equilibrio. Sin embargo, existe una limitación relacionada con la asunción tradicional de roles femeninos, ya que en muchas ocasiones son las mismas mujeres las que tienen altamente asumido que el papel principal en su vida es el de ama de casa. Por ello, el factor educación en nuevos valores de cultura nacional es crucial desde edades tempranas. Familias y centros de educación adquieren en este sentido un papel en la educación de los futuros profesionales de nuestro mercado laboral, con la participación activa en la socialización positiva de roles masculinos y femeninos.

Concluyendo, y en aras de esclarecer una futura línea de investigación, es pertinente comentar que aunque los datos empleados en esta investigación están relacionados con un gran número de países y trabajadores, fueron compilados para 17 países europeos. Por tanto, los datos aquí proporcionados no pueden ser generalizados sin determinar el contexto geográfico de las empresas objeto de estudio. Al mismo tiempo, contribuye al entendimiento del papel de los valores culturales como variables moderadoras en la influencia que las prácticas de RR. HH. de cada sistema de estado de bienestar ejercen en la percepción de las mujeres sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Todo esto lleva a concluir que sería una adecuada y recomendable segunda etapa de esta investigación examinar estos resultados en comparación con otras localizaciones geográficas, como, por ejemplo, el mundo árabe o las culturas asiáticas. Asimismo, el estudio aislado de las mujeres no contribuye suficientemente a cambios en la masculinidad tradicional o hegemónica, dado que es imperioso estudiar la conciliación tanto para hombres como para mujeres conjuntamente, de manera que se asuma como normal que un hombre también demande facilidades de conciliación a sus organizaciones para poder *hablar* de una igualdad de género cierta. Así se romperá definitivamente con la cultura de modelo tradicional del padre de familia con largas jornadas de trabajo fuera del hogar y madre trabajadora haciendo malabarismos para trabajar tanto dentro como fuera de casa.

Bibliografía

- ALLEN, T.; HERST, D.; BRUCK, C. S. y SUTTON, M. [2000]: «Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research», *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, págs. 278-308.
- ALLEN, T. D.; FRENCH, K. A.; DUMANI, S. y SHOCKLEY, K. M. [2015]: «Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter?», *Journal of vocational behaviour*, vol. 90, págs. 90-100.
- BOJE, T. P.; EJRNÆS, A.; TORRES, A.; TRIFILETTI, R. y SALMIERI, L. [2007]: *WORKCARE. Social Quality and the Changing Relationship between Work, Care and Welfare in Europe*, caps. 3 y 4, págs. 87-109.
- BOUCHER, G. [2013]: *European social cohesions. Patterns of Prejudice*, vol. 47, núm. 3, págs. 215-234.
- BOUGET, D. [2006]: «Convergence in Social Welfare Systems: From Evidence to explanations», *European Journal of social quality*, vol. 6, núm. 1, págs. 109-126.
- CHEN, Z. X.; TSUI, A. S. y ZHONG, L. [2008]: «Reactions to psychological contract breach: a dual perspective», *Journal of organizational behavior*, vol. 9, págs. 527-548.
- CLARK, S. C. [2001]: «Work cultures and work-family balance», *Journal of vocational Behavior*, vol. 58, págs. 348-365.
- DEACON, B. [1993]: «Developments in East European social policy», Jones, C. (edit.), *New Perspectives on the Welfare State in Europe*, London: Routledge.
- DEAN, H.; BONVIN, J. M.; VIELLE, P. y FARVAQUE, N. [2005]: «Developing capabilities and rights in welfare-to-work policies», *European societies*, vol. 7, núm. 1, págs. 3-26.
- DI MAGGIO, P. J. y POWELL, W. W. [1999]: *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (introducción), México: Fondo de Cultura Económica.
- [1983] «The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields», *American Sociological Reviews*, vol. 48, núm. 2, págs. 147-160.
- DOMMERMUTH, L. y KITTERØD, R. H. [2009]: «Fathers' employment in a father-friendly welfare state: does fatherhood affect men's working hours?», *Community, Work & Family*, vol. 12, núm. 4, págs. 417-436.
- ELSBACH, K. y SUTTON, R. [1992]: «Acquiring organizational legitimacy through illegitimate actions: a marriage of institutional and impression Management theories», *Academy of Management Journal*, vol. 35, núm. 4, págs. 699-738.
- ESPING-ANDERSEN, G. [2000]: *Fundamentos sociales de las economías posindustriales*, Ariel (ed.).
- [1990]: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press.

- ESTES, S. B.; NOONAN, M. C. y MAUME, D. J. [2007]: «Is Work-Family Policy Use Related to the Gendered Division of HOUSEwork?», *Journal of Family Economy*, vol. 28, págs. 527-545.
- FARNDAL, E. y PAAUWE, J. [2007]: «Uncovering competitive and institutional drivers of HRM practices in multinational corporations», *Human Resources Management Journal*, vol. 17, núm. 4, págs. 355-375.
- FAUR, E. [2006]: «Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo», *Nómadas*, págs. 130-141.
- FENGER, H. J. M. [2007]: «Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology», *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*, vol. 3, núm. 2, págs. 1-30.
- FERNÁNDEZ, M. L. y VALLE, R. [1998]: «El enfoque neoinstitucional como marco teórico explicativo de la gestión de recursos humanos», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 4, núm. 3, págs. 93-112.
- FERRERA [1996]: «The 'Southern model' of welfare in social Europe», *Journal of European social policy*, vol. 6, núm. 1, págs. 17-37.
- FORMA, P. [2009]: «Work, family and intentions to withdraw from the workplace», *International Journal of Social Welfare*, vol. 18, págs. 183-192.
- FRASER, N. [1997]: *Justice Interruptus: critical reflections on the «post-socialist condition»*, London: Routledge.
- FRIENDLAND, R. y ALFORD, R. R. [1991]: «Bringing society back in: Symbols, practices and institutional contradictions», citado en *Zona Abierta* [1993], vol. 63, págs. 155-207.
- GREENHAUS, J. H. y POWELL, G. N. [2006]: «When work and family are allies: A theory of work-family enrichment», *Academy of Management Review*, vol. 31, págs. 72-92.
- GREGORY, A. y MILNER, S. [2009]: «Work-life Balance: A Matter of Choice?», *Gender, Work & Organization*, vol. 16, núm. 1, págs. 1-13.
- HANTRAIS, L. y ACKERS, P. [2005]: «Women's Choices in Europe: Striking the Work-life Balance», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, núm. 2, págs. 197-212.
- HOFSTEDE, G. [1984]: «The cultural relativity of the quality of life concept», *Academy of Management Review*, vol. 9, núm. 3, págs. 389-398.
- HOPE-HAILEY, V.; KELLIHER, C. y TRUSS, C. [2004]: «Disappearing Between the Cracks: HRM in Permeable Organisations», *Management Review*, vol. 15, núm. 3, ABI/INFORM Global, págs. 305-323.
- HOUSE, R. J.; HANGES, P. J.; JAVIDAN, M.; DORFMAN, P. W. y GUPTA, V. [2004]: *Culture, leadership and organizations: The GLOBE study of 62 societies*, California: Sage Publications.
- JYRKINEN, M. y MCKIE, L. [2014]: «Gender, age and ageism: experiences of women managers in two EU countries», *Work, employment and society*, vol. 26, núm. 1, págs. 61-77.
- KALLIATH, T. y BROUGH, P. [2008]: «Work-Life Balance: A review of the meaning of the balance construct», *Journal of Management and Organization*, vol. 1, núm. 4, págs. 323-327.
- LARSEN, T. P. [2004]: «Work and Care Strategies of European Families: Similarities or National Differences?», *Social Policy & Administration*, vol. 38, núm. 6, págs. 654-677.

- LEIBFRIED, S. [1992]: «Towards a European welfare state? On integrating poverty regimes into the European Community», *Social Policy in a Changing Europe*, Campus Verlag (ed.).
- LEITNER, A. y WROBLEWSKI, A. [2006]: «Welfare states and work-life balance», *European Societies*, vol. 8, núm. 2, págs. 5-317.
- LEÓN, M. [2005]: «Welfare State regimes and the social organization of labour: Childcare arrangements and the work/family balance dilemma», *The Sociological Review*, vol. 53, núm. 2, págs. 204-218.
- LEWIS, S. y HAAS, L. [2005]: *Work-life integration and social policy: A Social Justice Theory and Gender Equity Approach to Work and Family*, Lawrence Erlbaum Associates.
- LU, J. W. [2002]: «Intra and Inter-organizational imitative behaviour: Institutional influences on Japanese firms' entry mode choice», *Journal of International Business Studies*, vol. 33, núm. 1, págs. 19-37.
- LU, L.; COOPER, C. L.; KAO, S. H.; CHANG, T. T.; ALLEN, T. D. y LAPIERRE, L. M. ET AL. [2010]: *Cross cultural differences on work to family conflict and role satisfaction: a Taiwanese-British comparison*, *Human Resource Management*, vol. 49, núm. 1, págs. 67-85.
- LYNESS, K. S. y JUDIESCH, M. K. [2008]: «Can a Manager Have a Life and a Career? International and Multisource Perspectives on Work-Life Balance and Career Advancement Potential», *Journal of Applied Psychology*, vol. 93, núm. 4, págs. 789-805.
- LYONETTE, C.; CROMPTON, R. y WALL, K. [2007]: «Gender, occupational class and work-life conflict: A comparison of Britain and Portugal», *Community, Work & Family*, vol. 10, núm. 3, págs. 283-308.
- MCDOWELL, L. [2004]: «Work, workfare, work/life balance and an ethic of care», *Progress in Human Geography*, vol. 28, núm. 2, págs. 145-163.
- MILLER MOYA, L. M. [2004]: «Participación laboral femenina y estados del bienestar», *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 108, págs. 49-74.
- NISHII, L. H.; LEPAK, D. P. y SCHNEIDER, B. [2008]: *Employee attributions of the «why» of HR practices: Their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction*, CAHRS Working Paper #08-03, Ithaca, Nueva York: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- NORTH, D. C. [1990]: *Institutions, institutional change and economic performance*, Cambridge University Press.
- ÖUN, I. [2012]: «Work-Family Conflict in the Nordic Countries: A Comparative Analysis», *Journal of Comparative Family Studies*, vol. 43, núm. 2, págs. 165-184.
- PAAUWE, J. y BOSELIE, P. [2003]: «Challenging “strategic HRM” and the relevance of the institutional setting», *Human Resource Management Journal*, vol. 13, núm. 3, págs. 56-70.
- PASAMAR, S. y ALEGRE, J. [2015]: «Adoption and use of work-life initiatives: Looking at the influence of institutional pressures and gender», *European Management Journal*, vol. 33, núm. 3, págs. 214-224.
- PERRONS, D.; FAGAN, C.; MCDOWELL, L.; RAY, K. y WARD, K. [2005]: «Work, life and time in the new economy», *Time & Society*, vol. 14, núm. 1, págs. 51-64.
- PFEFFER, J. [1994]: *Competitive Advantage through People*, Boston: Harvard Business School Press.

- REDMOND, J.; VALIULIS, M. y DREW, E. [2006]: *Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues*, Crisis Pregnancy Agency Report, núm. 16.
- SCOTT, W. [1994]: «Institutional analysis: variance and process theory approaches», Scott, R. y Meyer, J. (eds.), *Institutional environments and organizations*, Sage publications.
- [1991]: «Unpacking institutional arguments», Powell, W. y DiMaggio, P. (eds.), *The new institutionalism in organizational analysis*, The university of Chicago press.
- SCOTT, W. R. [1995]: *Institutions and organizations* (2.ª ed.), Thousand Oaks: Sage.
- SEKIGUCHI, T. [2013]: «Theoretical implications from the case of performance-based human resource management practices in Japan: management fashion, institutionalization and strategic human resource management perspectives», *International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, núm. 3, págs. 471-486.
- SELZNICK, P. [1957]: *Leadership in Administration*, New York: Harper and Row.
- SOLERA, C. [2009]: «Combining Marriage and Children with Paid Work: Changes across Cohorts in Italy and Britain», *Journal of Comparative Family Studies*, vol. 40, núm. 4, págs. 635-659.
- STRAUB, C. [2007]: «A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe», *Women in Management Review*, vol. 22, núm. 4, págs. 289-304.
- TEECE, D.; PISANO, O. y SHUEN, A. [1997]: «Dynamic capabilities and strategic management», *Strategic Management Journal*, vol. 8, págs. 509-553.
- TOBIO SOLER, C. [2013]: «Estado y familia en el cuidado de las personas: sustitución o complemento», *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 31, núm. 1, págs. 17-38.
- TOMLINSON, J. [2007]: «Employment regulation, welfare and gender regimes: a comparative analysis of women's working-time patterns and work-life balance in the UK and the US», *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 18, núm. 3, págs. 401-415.
- VAN DER LIPPE, T.; DE RUIJTER, J.; DE RUIJTER, E. y RAUB, W. [2010]: «Persistent inequalities in time use between men and women: a detailed look at the influence of economic circumstances, policies and culture», *European Sociological Review*, vol. 26, núm. 2.
- WERNERFECF, B. [1984]: «A resource based view of the firm», *Strategic Management Journal*, vol. 5, págs. 171-180.
- WRIGHT, P. M. y MCMAHAN, G. C. [1992]: «Theoretical perspectives for strategic human resource management», *Journal of Management*, vol. 18, núm. 2, págs. 295-320.