

EL CONFLICTO TRABAJO-VIDA Y SU EFECTO EN EL COMPROMISO ORGANIZATIVO Y DESEO DE PERMANECER EN LA ORGANIZACIÓN. ESTUDIO EN TRABAJADORES DE ALTA CUALIFICACIÓN

M. Eugenia Sánchez Vidal

*Profesora Titular. Departamento de Economía de la Empresa.
Universidad Politécnica de Cartagena*

Ignacio Segado Segado

*Profesor Titular. Departamento de Economía.
Universidad Politécnica de Cartagena*

David Cegarra Leiva

*Profesor Contratado Doctor. Departamento de Economía de la Empresa.
Universidad Politécnica de Cartagena*



Este trabajo ha obtenido el **Premio Estudios Financieros 2015** en la modalidad de **Recursos Humanos**.

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Fernando CHACÓN FUERTES, don Adolfo BLANCO MARTÍNEZ, don Tino FERNÁNDEZ ARIAS, don José Ángel LÓPEZ PALOMO y doña Dulce SUBIRATS SUEIRAS. Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

El conflicto entre el rol laboral y personal es uno de los temas prioritarios en la Unión Europea en el contexto de la Responsabilidad Social Corporativa por la repercusión que tiene en la igualdad de género y de oportunidades en el mundo laboral. España es uno de los países europeos donde los trabajadores experimentan un mayor conflicto entre roles debido, entre otras razones, al horario partido tan extendido en muchas empresas, la presencia de una cultura organizativa que premia el presentismo frente a los resultados y el bajo apoyo de la dirección al uso de las medidas de conciliación en los trabajadores.

Los problemas derivados de la falta de conciliación afectan a la sociedad en su conjunto y a las empresas, aspecto último en el que se centra esta investigación. En concreto, debido a que las investigaciones sobre el conflicto de roles y sus efectos en empresas y ámbitos muy masculinizados (p. ej. ingeniería) son casi inexistentes, este trabajo se plantea estudiar los efectos del conflicto trabajo-vida personal en dos variables clave de las empresas: el compromiso y el deseo de abandonar las organizaciones por parte de los trabajadores. Para ello, se ha empleado una muestra de 856 ingenieros a nivel nacional. Los datos permiten confirmar las dos hipótesis de investigación que se plantean y formular las recomendaciones a empresarios e instituciones para lograr una sociedad más igualitaria reduciendo el conflicto de roles de los trabajadores y mejorando asimismo los niveles de compromiso y retención de estos profesionales cualificados.

Palabras claves: conflicto de roles, conciliación laboral y personal, igualdad de género, ingeniería, compromiso organizativo y deseo de abandonar la empresa.

Fecha de entrada: 30-04-2015 / Fecha de aceptación: 30-06-2015

Nota: Agradecemos la financiación recibida por parte del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer (ref. 80/12) y la colaboración de la Asociación para la Racionalización de Horarios en España (ARHOE).

THE EFFECT OF WORK LIFE CONFLICT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TURNOVER INTENTIONS. A STUDY WITH A SAMPLE OF HIGH QUALIFIED PROFESSIONALS

M. Eugenia Sánchez Vidal

Ignacio Segado Segado

David Cegarra Leiva

ABSTRACT

Inter-role conflict is one of the priority aspects at the European Union under the context of the Social Corporate Responsibility due to the consequences it has on gender equality and equal opportunities in the labour market. Spain is one of the countries that suffer from greater levels of inter-role conflict caused by, among other reasons, the Spanish working Schedule, the organizational culture that awards presentism and not results and the lack of managerial support to employees using work life balance measures.

Problems derived from the lack of employees' work life balance affect the society as a whole and businesses, an aspect in which this research is focusing. Particularly, due the scant amount of studies that examine the effect of work life conflict on masculine contexts (*e. g.* engineer), this research aims at examining the effect of work life conflict on two key organizational variables: commitment and turnover intentions. For doing it, we have used a sample of 856 engineers. Data allow us to confirm the hypotheses and formulate recommendations to business people and institutions in order to achieve a more equalitarian society by the reduction of employees' work life conflict and by improving these qualified professionals' commitment and retention.

Keywords: work life conflict, work life balance, gender equality, engineer, commitment and turnover intentions.

Sumario

1. Introducción
 2. Revisión de la literatura
 - 2.1. Conflicto de roles
 - 2.2. Conflicto de roles en España
 - 2.3. Consecuencias del conflicto de roles
 - 2.3.1. En la sociedad
 - 2.3.2. En las empresas
 3. Propuesta de modelo de investigación
 4. Estudio empírico
 - 4.1. Población objeto de estudio
 - 4.2. Descripción del cuestionario
 - 4.3. Recogida de información
 - 4.4. Medición de las variables
 - 4.5. Análisis descriptivo de la muestra
 5. Resultados
 6. Discusión
 7. Contribuciones, limitaciones y futuras líneas de investigación
 - 7.1. Recomendaciones a las empresas
 - 7.2. Recomendaciones a las instituciones y organismos públicos
 8. Conclusiones
- Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo fundamental de este trabajo de investigación es contribuir a lograr mayor igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional de la ingeniería, permitiendo a la mujer poder desarrollar una carrera profesional en igualdad de oportunidades que los hombres, gracias al fomento de medidas de conciliación laboral y personal destinadas tanto para hombres como para mujeres, medidas que se engloban hoy en día dentro de la denominada Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

El motivo de centrar este estudio en el ámbito de la ingeniería es la baja presencia femenina en el sector. Esto se debe al escaso número de mujeres que se dedican a estudiar ingeniería. Según el Instituto de la Mujer (2010), en el caso de ingenierías técnicas, la proporción es de tres varones de cada cuatro matriculados y en ingenierías superiores, solo un tercio del alumnado son mujeres. Ello ha generado que el sector en el que los ingenieros e ingenieras desarrollan predominantemente su actividad profesional esté compuesto en su gran mayoría por hombres y, por esto, se considere un sector muy masculinizado. Y es precisamente esta característica la que ha provocado que el nivel de conciliación de la vida laboral y personal esté muy por debajo de los niveles alcanzados en otros sectores. Esto sucede así porque, según investigaciones previas, el porcentaje de mujeres en el sector de actividad condiciona el desarrollo e implantación de medidas de conciliación por parte de las empresas (POELMANS *et al.*, 2003). Es decir, a mayor presencia femenina, mayores medidas de conciliación –horario flexible, teletrabajo, jornadas intensivas, etc.– se ofertan para los trabajadores, ya que tradicionalmente ellas se han tenido que ocupar del cuidado de los hijos y tareas domésticas.

Adicionalmente a esta característica de escasa presencia femenina en el sector, incluso en aquellas empresas donde estas medidas sí están disponibles para la plantilla, no existe una verdadera cultura de conciliación y, por tanto, las mujeres tienen miedo a utilizarlas por si eso pueda afectarles negativamente en su desarrollo profesional (THOMPSON *et al.*, 2009). Y aunque es cierto que el escenario es el mismo para los hombres ingenieros, también es cierto que en nuestra sociedad el nivel de corresponsabilidad del hombre –su participación en las tareas domésticas y del hogar– está por debajo del nivel de dedicación de la mujer (OLLO y GOÑI, 2010). Esto se traduce en un panorama muy desalentador para las mujeres ingenieras, ya que para poder desarrollar una carrera profesional plena en igualdad de condiciones que los hombres, les exige renunciar a una parte importante de sus objetivos personales/familiares, algo a lo que las personas no deberían tener que renunciar para poder llevar una vida plena y satisfactoria. Esta situación de difícil equilibrio entre el rol personal y el laboral se denomina en la literatura conflicto de roles (GRANDEY y CROPANZANO, 1999). De acuerdo con la literatura, a las mujeres les resulta más di-

fácil armonizar el trabajo y su vida personal, incluso aunque trabajen un promedio inferior de horas (GALINSKY *et al.*, 2001).

El conflicto entre roles que experimentan hombres y mujeres en el ámbito de la ingeniería no afecta solo a la esfera privada en tanto que bienestar personal y satisfacción vital (CHO y ALLEN, 2012), sino que puede provocar efectos negativos en las empresas ya que la falta de conciliación de los trabajadores puede afectar a su estrés, rendimiento en el trabajo, motivación, deseo de abandonar las organizaciones y su compromiso organizativo (BRAUNSTEIN-BERCOVITZ *et al.*, 2012; ZHAO y MATTILA, 2013). Por esta razón, a través de esta investigación pretendemos estudiar las consecuencias que la falta de conciliación tiene a nivel empresarial y cómo las medidas de conciliación orientadas a reducir este conflicto podrían ser beneficiosas para las empresas.

Para cumplir con los objetivos de este trabajo hemos planteado un modelo de investigación, derivado de la revisión de la literatura, que examina cómo el conflicto de roles repercute en variables importantes de la empresa. Posteriormente se explica el estudio empírico –metodología, recogida de datos, medición de las variables– realizado para contrastar el modelo de investigación. En los apartados Resultados y Discusión se analizan los datos obtenidos. Finalmente, en el apartado Conclusiones, se señalan las aportaciones del trabajo junto con las limitaciones y las futuras líneas de investigación que se derivan del mismo.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. CONFLICTO DE ROLES

La progresiva incorporación de la mujer al ámbito laboral y a la esfera pública se ha traducido en un número creciente de parejas de doble ingreso (VELA *et al.*, 2002). Al desarrollar una carrera profesional, hombres y mujeres tienen dificultades para hacer frente de manera eficiente a las responsabilidades laborales y a las demandas de su vida personal en cuanto al cuidado del hogar, hijos y tiempo para el descanso y el desarrollo personal (GRANDEY y CROPANZANO, 1999).

A la interferencia (desequilibrio) producido entre los roles laboral y personal que genera problemas o tensión en los individuos se la denomina conflicto entre roles o conflicto trabajo-vida personal¹ (MOEN *et al.* 2008) y se produce porque cada uno de estos ámbitos presiona a los individuos con distintas demandas. El rol personal reclama tiempo para el ocio y la vida social, tiempo para cuidar de los hijos, los enfermos o personas mayores, trabajo doméstico (limpieza, cocinar, lavar la ropa), realizar la compra, mantener la casa, etc. Por su parte, el rol laboral solicita tiempo y compromiso laboral hacia la empresa, lo cual se asocia a una priorización del trabajo sobre

¹ En ocasiones denominado conflicto trabajo-familia.

la vida privada. En España, donde la cultura organizativa tiende a premiar el presentismo en el trabajo frente a la productividad, los gerentes esperan que sus trabajadores pasen largas jornadas en el trabajo (DE SIVATTE, 2010). Este hecho podría estar reforzándose con la crisis económica iniciada en 2007 donde la inseguridad laboral presiona a los individuos a demostrar fehacientemente el compromiso con sus empresas a través de su visibilidad y presencia física en la empresa.

En función del origen y de la consecuencia del conflicto de roles tiene dos direcciones: conflicto trabajo-vida personal (cuando el trabajo afecta a la vida privada de las personas) y conflicto vida personal-trabajo (cuando la situación personal influye en el trabajo) (LOUREL *et al.*, 2009). A su vez, el conflicto de roles está compuesto de varias dimensiones: tiempo, cansancio y comportamiento, aunque, según la literatura los más relevantes son los dos primeros. Para aclarar estos conceptos se han elaborado unos ejemplos en la siguiente tabla:

Tabla 1. Ejemplos de conflicto según la dirección y las dimensiones

Tipo de conflicto	Ejemplo conflicto trabajo-vida personal	Ejemplo conflicto vida personal-trabajo
De tiempo	La jornada partida en el trabajo impide a un trabajador poder dedicar tiempo por la tarde a ayudar a sus hijos en las tareas escolares.	Llevar a un hijo al médico hace que el empleado se retrase en el trabajo.
De cansancio/ agotamiento	Un mal clima laboral puede provocar irritación y frustración en el individuo que luego afecte al ambiente familiar.	La falta de sueño (ej. bebé) influye en el rendimiento en el puesto.
Fuente: Elaboración propia.		

Una vez conceptualizado qué entendemos por conflicto de roles, y como paso previo a su estudio en nuestro país, es importante destacar su relación con la RSC interna de las empresas a través del impulso de las prácticas de conciliación. En ese sentido, el conflicto de roles es uno de los temas prioritarios en la agenda europea en el contexto de la RSC, tal y como se ponía de manifiesto en el Libro Verde la Unión Europea «Fomentar un marco europeo para el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa» (2001), donde se hace referencia explícita a que uno de los principales retos de las empresas, como parte de su responsabilidad social interna, consiste en atraer y mantener recursos humanos cualificados, siendo para ello necesario, entre otras medidas, potenciar una mayor conciliación entre la vida laboral y personal, ya sea por una cuestión de igualdad de oportunidades y por el efecto positivo que la diversidad laboral implica sobre los resultados de las organizaciones (ELÓSEGUI, 2010).

En este sentido, la literatura sobre los efectos que la diversidad de género puede tener sobre la mayor propensión de las organizaciones hacia prácticas socialmente responsables, aunque no sea numerosa, sí determina que las empresas en las que hay mayor presencia de mujeres en los

consejos de administración tienen un mejor comportamiento en materia de RSC (NIELSEN y HUSE, 2013), ya sea en el desempeño de políticas de diversidad y flexibilidad laboral (ARREDONDO *et al.*, 2013), en el desarrollo de actividades sociales de compromiso con la comunidad (BERNARDI y THREADGIL, 2010), en una mayor preocupación por las cuestiones medioambientales, así como en informar con transparencia de las prácticas socialmente responsables (FRÍAS ACEITUNO *et al.*, 2010). Dichas evidencias corroboran las afirmaciones realizadas al principio del presente trabajo en el sentido de que una mayor presencia de la mujer favorece el desarrollo de prácticas de conciliación (POELMANS *et al.*, 2003).

Por ello, el fomento de medidas de conciliación laboral y personal, como parte de la responsabilidad social interna de las empresas, puede contribuir a la reducción del conflicto de roles, incentivado a una mejor y mayor incorporación de la mujer en la estructura organizativa, lo que permitiría a las mujeres mayor igualdad en el desarrollo de su carrera profesional.

Las prácticas de conciliación laboral y personal se definen como aquellos beneficios o condiciones laborales que ayudan al trabajador a equilibrar las demandas del trabajo y su vida privada. No existe consenso en la literatura sobre el número y clasificación de las prácticas de conciliación laboral y personal. Una forma de clasificación de las prácticas de conciliación es la siguiente: prácticas de tiempo flexible, prácticas de lugar flexible, reducción de tiempo por ausencia y prácticas de información y asesoramiento.

1. Prácticas de tiempo flexible. Estas prácticas proporcionan flexibilidad a los trabajadores para elegir entre diferentes opciones que mejor casen con sus aspiraciones laborales. Entre las prácticas de tiempo flexible que las empresas pueden aplicar para fomentar la conciliación entre sus trabajadores, podemos encontrar la siguientes: horario flexible (autonomía para decidir cómo distribuir las horas de trabajo al día), horas anuales (autonomía para distribuir las horas de trabajo a lo largo del año), créditos de horas (posibilidad de acumular horas de trabajo para usar más tarde), semana comprimida (por ejemplo, los trabajadores a menudo trabajan más horas por día pero menos días por semana), jornada continua (sin parar para comer), programa de vacaciones flexible (autonomía para decidir cuándo coger las vacaciones).
2. Prácticas de flexibilidad espacial. Prácticas que proporcionan flexibilidad espacial de los trabajadores, tal como trabajo remoto (desde casa: teletrabajo) o vídeo conferencias (por ejemplo, evitar viajar para asistir a formación) o formación a distancia (*e-learning*).
3. Reducción de jornada bajo petición de los empleados como jornada a tiempo parcial (menos horas a la semana que un trabajador a tiempo completo con reducción de sueldo) o trabajo compartido.
4. Prácticas de asesoramiento o información a los trabajadores para ayudarles en materia de conciliación (como información sobre guarderías o centros de cuidado de mayores).

Sin embargo, las medidas de conciliación pueden convertirse en un arma de doble filo y, en ocasiones, no hacen sino aumentar la desigualdad entre mujeres y hombres. De hecho, según señala PONS-PEREGORT *et al.* (2013) muchas de las medidas de conciliación que implantan las empresas y se fomentan a nivel estatal no son sino una manera de perpetuar la inferioridad de la mujer en el mercado de trabajo y de perpetuar los estereotipos de género. Por esta razón, la conciliación no se debe orientar únicamente para las madres que tengan que cuidar de sus hijos, pues uno de los objetivos de las sociedades igualitarias es alcanzar una mayor corresponsabilidad para temas de cuidado del hogar y de la familia. El modelo a seguir podría ser el de los países nórdicos, que ocupan las primeras posiciones en el estudio global de brecha de género, en los cuales las medias de conciliación se orientan indistintamente para mujeres y hombres. Por ejemplo, permisos por nacimiento remunerado intransferibles para ambos sexos.

A continuación se examina la importancia que tiene el conflicto de roles en España.

2.2. CONFLICTO DE ROLES EN ESPAÑA

En España, como en el resto de las economías avanzadas, se ha experimentado una importante modificación en la composición del mercado laboral como consecuencia de la masiva incorporación de la mujer, lo que ha producido un notable incremento en el número de parejas de doble ingreso. Como consecuencia, el modelo tradicional de unidad familiar se ha modificado y se enfrenta a una nueva realidad que le hace experimentar niveles muy altos de conflicto entre roles (ARROYO, 2007).

A su vez, cuando se entra a analizar con detalle la situación de partida en lo que respecta a la adopción de medidas que contribuyan a aliviar el alto nivel de conflicto trabajo-vida existente en España, encontramos que este país se encuentra en desventaja respecto a otros países de la Unión Europea en materia de conciliación. Así, en un estudio reciente realizado por STIERS *et al.* (2012) donde clasificaban 27 países en un *ranking* en función del conflicto de roles experimentado por los trabajadores, España aparece en el sexto puesto.

Para comenzar, **la jornada de trabajo partida**, extendida en España, supone que las horas de dedicación al trabajo se encuentren prolongadas y mal distribuidas, frecuentemente hasta las 20:00 horas (MACINNES, 2005; CHINCHILLA, 2013). Los horarios laborales contribuyen en gran medida a aportar inestabilidad y desequilibrio entre los roles personal y laboral de los trabajadores y España está lejos del horario laboral europeo que es más favorable a la conciliación.

En relación con el tema de horario es destacable el hecho de que en España existe una cultura organizativa que valora y fomenta el **presentismo** (DE SIVATTE, 2010), es decir, la presencia en el trabajo como valor frente a otros criterios de eficiencia y productividad. En consecuencia, en España nos encontramos con uno de los horarios laborales más extensos y unos niveles de productividad muy bajos en comparación con otros países de la Unión Europea (MORENO, 2013).

Por otro lado, en lo que se refiere al mercado laboral, también a diferencia de otros países de la Unión Europea, en España existen **pocas posibilidades de acogerse a trabajos a tiempo parcial** (MACINNES, 2005). La implicación directa de esta causa es que el trabajador dispone de menos tiempo no laboral para destinarlo a ocio, descanso, familia, etc.

Además, en España **a nivel institucional** la preocupación por la conciliación de los trabajadores es muy reciente. Prueba de ello es que a nivel estatal la conciliación de la vida laboral y personal no aparece regulada hasta 1999 (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), lo que supone el primer reconocimiento político de un tema de creciente importancia a nivel social; no obstante, en el resto de países europeos, la regulación de estos aspectos se había iniciado ya con anterioridad (PASAMAR, 2010). Así, los países difieren en el grado en que ofrecen estas medidas de conciliación condicionados por su tradición política y social y por la importancia que se le otorga a la familia (STIER *et al.* 2012). Por ejemplo, en países nórdicos la familia se considera uno de los ejes vertebradores de la sociedad y, por eso, las políticas de familia –entre las que se encuentran las medidas de conciliación laboral y personal– son prioritarias en la agenda política del país. No es de extrañar, por tanto, que la disponibilidad de estas prácticas sea mayor y su uso sea también más extendido en comparación con países del sur de Europa como España (KHALLASH y KRUSE, 2012).

Por otro lado, las prácticas de conciliación ofertadas por las empresas para su plantilla apenas son utilizadas por ellos debido a la **inexistencia de una cultura de conciliación** en las empresas definida como «los supuestos, creencias y valores compartidos que apoyan la vida laboral y personal de los trabajadores» (THOMPSON *et al.* 1999). La falta de un apoyo real a la conciliación hace que las personas trabajadoras que utilizan las prácticas de conciliación sean percibidas como menos comprometidas con la empresa y estén mal vistas (VELA *et al.*, 2002).

Además de lo anterior, España está sufriendo desde 2007 la crisis económica con mayor crudeza que el resto de países europeos con niveles de desempleo del 25 % (FERREIRO y SERRANO, 2013). De acuerdo con investigaciones recientemente publicadas, la crisis económica está suponiendo un retroceso en la implantación y uso de medidas de conciliación laboral y personal. Según ASIÁN y RODRÍGUEZ (2010), la conciliación no está en las agendas de las empresas al considerarse un tema no prioritario y prescindible en la situación actual. Adicionalmente, debido a la inseguridad laboral del mercado de trabajo, los empleados se sienten temerosos de solicitar la utilización de las prácticas de conciliación, incluso aunque su uso esté reconocido por ley.

En cuanto a las diferencias de género en la experimentación del conflicto de roles, según la literatura, las mujeres sufren más conflicto de roles que los hombres (FU y SHAFER, 2001). En España la familia es considerada una poderosa institución en la sociedad (POELMANS *et al.*, 2003), cuyo mantenimiento y cuidado ha descansado tradicionalmente en las mujeres. En este sentido, las madres trabajadoras suelen anteponer su rol de madres y cuidadoras del hogar sobre su rol trabajador, algo que no ocurre en los hombres, por lo que ellas sufren mayores problemas de estrés, insatisfacción y sobrecarga de trabajo (doble jornada dentro y fuera del hogar) (FU y SHAFER, 2001; PILLINGER, 2002).

Finalmente, en relación con los sectores de actividad, diversos estudios ponen de manifiesto que en sectores muy masculinizados (como el sector industrial) la falta de conciliación es aún mayor comparado con sectores de mayor presencia femenina ya que tradicionalmente las mujeres, con su demanda, han sido las que han fomentado su desarrollo (POELMANS *et al.*, 2003). Por esta razón, en el ámbito de la ingeniería, las mujeres sufren esta realidad más intensamente y esta problemática repercute en su inclusión social y en variables de importancia empresarial como motivación, compromiso, productividad, etc. (MURILLO, 1996).

Tal y como se va a examinar en el apartado siguiente, el conflicto de roles tiene consecuencias para la sociedad en general y para las empresas, aspecto último en el que nos vamos a centrar en esta investigación.

2.3. CONSECUENCIAS DEL CONFLICTO DE ROLES

Hay diversos estudios que han examinado cómo el conflicto de roles que experimentan los trabajadores afecta su vida privada y familiar. Esto es así porque el tiempo que se dedica al trabajo y el estrés o tensión que se origina en él puede desencadenar efectos en la vida privada. Por ejemplo, algunos investigadores han demostrado que el conflicto trabajo-vida genera problemas de satisfacción vital (GRANDEY y CROPANZANO, 1999).

Sin embargo, el conflicto de roles no solo afecta a la esfera privada de los individuos y las familias sino que afectan a la totalidad de la sociedad. Debería ser, por tanto, una cuestión de interés de Estado ya que las posibilidades de desarrollo profesional e igualdad de género, las decisiones sobre número de hijos a tener, las horas destinadas al cuidado de hijos o de personas dependientes, la productividad de las empresas o la salud, entre otros aspectos relacionados con la conciliación y el conflicto de roles afectan a la sociedad en su conjunto (LÓPEZ *et al.*, 2011). A continuación se exponen algunas de las consecuencias que la falta de conciliación tiene en la sociedad y en las empresas.

2.3.1. En la sociedad

El conflicto de roles que experimentan las personas tiene consecuencias directas sobre la **igualdad de género**. Tal y como se ha explicado con anterioridad, las madres trabajadoras asumen más responsabilidades familiares que los hombres (PILLINGER, 2002) y, en consecuencia, sufren en mayor grado el conflicto de roles que ellos. Así, las trabajadoras con hijos dependientes tienen más dificultades para conciliar que los hombres (FU y SHAFER, 2001) y ven limitadas sus probabilidades de promoción en mayor medida (VELA *et al.*, 2002). Por otro lado, la realización de un trabajo remunerado y la dedicación al trabajo doméstico y cuidado de hijos impiden a las mujeres desarrollar una vida social plena y formar parte de la sociedad civil disminuyendo su visibilidad pública y limitando su actividad a la esfera privada, donde la contribución de las

mujeres es menos reconocida (MARTÍNEZ, 2011). Por otro lado, muchas de las medidas orientadas a facilitar la conciliación van dirigidas fundamentalmente hacia las mujeres, lo que no hace sino perpetuar la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral mediante una reducción de su dedicación y retribución (PONS-PEREGORT *et al.*, 2013).

Por otro lado, España tiene una de las **tasas de natalidad** más bajas la Unión Europea, por debajo del relevo generacional. La literatura afirma que esta situación se explica por el hecho de que la mujer está posponiendo el matrimonio y los hijos con el objetivo de consolidar previamente su carrera profesional (CHINCHILLA, 2013).

Los horarios laborales prolongados provocan que los adultos trabajadores lleguen a sus hogares tarde y dediquen las horas posteriores a su llegada a tareas domésticas, convivencia familiar y relajación personal. En consecuencia, las personas trabajadoras se acuestan tarde, lo cual viene refrendado con datos como que el horario de máxima audiencia en televisión *–prime time–* se produce mucho más tarde que en países europeos. Sin embargo, el trabajador español no se levanta más tarde que los europeos y, por esa razón, el número medio de **horas dedicadas al sueño** es de siete horas, una hora menos que el resto de países vecinos y de que lo es recomendable para una vida saludable (CHINCHILLA, 2013). De hecho, son muchos los estudios que han corroborado los efectos negativos de la falta de sueño en la salud, la productividad o el número de accidentes laborales que se producen (UEHLI *et al.*, 2014).

Por otro lado, además de los efectos sobre las horas del sueño, se han realizado también investigaciones que analizan cómo directamente el conflicto trabajo-vida influye en la **salud** de las personas trabajadoras. Así, por ejemplo, hay estudios que analizan la problemática del trabajo a turnos que supone un alto conflicto trabajo-vida debido a sus horarios laborales (COSTA, 2010). Además, existen otros que analizan su efecto sobre otras variables dependientes. Por ejemplo, un estudio longitudinal realizado durante cinco años en Finlandia encuentra una relación entre el conflicto entre el rol laboral y el personal sufrido por las mujeres trabajadoras y la necesidad de tomar medicación para dormir, relación que no se cumple para la muestra de hombres analizados (LALLUKKA *et al.*, 2013), lo que indica que el conflicto de roles afecta predominantemente a las mujeres. Otro ejemplo lo encontramos en el estudio de ROOS *et al.* (2006) que obtienen con una muestra de 4.228 mujeres y 1.043 hombres en Finlandia que el conflicto trabajo-vida influye en el consumo de bebidas alcohólicas en ambos sexos.

Asimismo, LU *et al.* (2010) obtuvieron que el conflicto trabajo-vida personal afecta a la satisfacción familiar y las **relaciones entre los miembros de la familia**. En este mismo sentido, un estudio reciente realizado por CHO y ALLEN (2012), con dos muestras distintas en Estados Unidos, ha demostrado que el conflicto trabajo-vida influye en la calidad de las relaciones entre padres e hijos. Esto demuestra que las consecuencias de la falta de conciliación afecta a las familias y sociedad en su conjunto y que se hace necesario tomar medidas para que los progenitores tengan el derecho básico de desarrollar una profesión en equilibrio con el derecho y el deber de mantener un vínculo estrecho con sus hijos y favorecer su educación.

No es de extrañar, por tanto, que algunos estudios han señalado, además, que el conflicto de roles que experimentan los trabajadores puede estar repercutiendo en la alta tasa de **fracaso escolar** que sufren los estudiantes en España, ya que pasan largas horas en casa sin recibir la atención necesaria de sus progenitores para promover y vigilar su educación (ARHOE, 2013). Según la encuesta del uso del tiempo del Instituto Nacional de Estadística, el 80% de los españoles dedican menos de dos horas y media al día o ninguna hora al cuidado de los hijos (ARHOE, 2013). Por otro lado, la falta de conciliación en España también se pone de manifiesto a través de cifras como que los abuelos que participan en el cuidado de nietos en España (1 de cada 4) lo hacen dedicando siete horas diarias a su cuidado, dos horas más en promedio que en otros países europeos (BADENES PLA y LÓPEZ LÓPEZ, 2011).

2.3.2. En las empresas

En el ámbito de la economía de la empresa y de la investigación en gestión de recursos humanos, existen estudios que analizan el efecto del conflicto de roles sobre distintas variables organizativas. En la siguiente tabla se muestran estudios recientemente publicados en este ámbito indicando las muestras empleadas, el país donde se ha realizado el estudio y las conclusiones obtenidas.

Tabla 2. Estudios recientes sobre el efecto del conflicto de roles sobre las empresas

Autor	Muestra y país	Conclusiones
CANIVET <i>et al.</i> (2010)	2.726 hombres y 2.735 mujeres de entre 45 y 64 años. Suecia.	El conflicto de roles (trabajo-vida y vida-trabajo) está relacionado con el agotamiento para ambos géneros, aunque la relación es más fuerte en el caso de las mujeres.
PANATIK <i>et al.</i> , (2011)	100 profesores. Malasia.	El conflicto trabajo-vida (las dimensiones tiempo y comportamiento) influye negativamente en el deseo de abandonar la organización.
ZHAO <i>et al.</i> (2011)	121 directores de ventas de 26 hoteles. China.	El conflicto trabajo-vida afecta a la satisfacción en el puesto de trabajo.
PISARSKI y BARBOUR (2012)	166 enfermeras. Australia.	El conflicto trabajo-vida afecta a la fatiga de los trabajadores a turnos.
QU y ZHAO (2012)	121 directores de ventas de 26 hoteles. China.	El conflicto trabajo-vida es una variable moderadora entre satisfacción en el puesto y satisfacción vital.
RASHID <i>et al.</i> (2012)	689 enfermeras casadas. Malasia.	El conflicto trabajo-vida reduce débilmente la satisfacción (laboral, familiar y personal) de las trabajadoras.
		.../...

Autor	Muestra y país	Conclusiones
.../...		
BRAUNSTEIN-BERCOVITZ <i>et al.</i> (2012)	146 madres trabajadoras. Israel.	El conflicto trabajo vida es una variable mediadora entre situación personal y síndrome del quemado en el puesto (<i>burnout</i>) y satisfacción laboral.
ZHAO y MATTILA (2013)	148 parejas de doble ingreso. China.	El conflicto trabajo-vida afecta negativamente a la satisfacción en el trabajo, y fidelidad con la organización.
MINNOTTE <i>et al.</i> (2013)	246 trabajadores médicos. Estados Unidos.	El conflicto trabajo-vida es una variable mediadora entre presión en el puesto de trabajo y apoyo del supervisor y el malestar psicológico de los trabajadores.
BRUMMELHUIS <i>et al.</i> (2014)	199 directivos y 456 subordinados. Nueva Zelanda.	El conflicto de roles (en ambas direcciones) que experimentan los directivos afectan a variables organizativas de sus subordinados (compromiso, síndrome del quemado, etc.).
RICHTER <i>et al.</i> (2015)	3.387 individuos (1.600 hombres y 1.787 mujeres)	Altos niveles de conflicto trabajo-vida personal de los directivos perjudican el desempeño de los subordinados a medio plazo. No existen diferencias de género en esta relación encontrada.
Fuente: Elaboración propia.		

En la tabla se puede observar como las variables de comportamiento organizativo analizadas varían de unos estudios a otros. Entre ellos, destacan los que examinan cómo el conflicto de roles afecta positivamente a que las personas deseen abandonar su empresa (PANATIK *et al.*, 2011), que estén agotadas (CANIVET *et al.*, 2010; PISARSKI y BARBOUR, 2012), o los que examinan cómo afecta negativamente a su satisfacción laboral (ZHAO *et al.*, 2011; RASHID *et al.*, 2012; BRAUNSTEIN-BERCOVITZ *et al.*, 2012; ZHAO y MATTILA, 2013). También hay trabajos que han demostrado que los empleados que sufren mayor conflicto trabajo-vida sufren con mayor frecuencia el síndrome del trabajador quemado (*burnout*) (BRAUNSTEIN-BERCOVITZ *et al.*, 2012) y muestran una menor fidelidad hacia sus organizaciones (ZHAO y MATTILA, 2013; BRUMMELHUIS *et al.*, 2014). Incluso una publicación reciente señala que el conflicto trabajo-vida personal que sufren los directivos afecta al desempeño de sus subordinados (RICHER *et al.*, 2015).

Merece la pena destacar que entre estos últimos estudios no hemos encontrado ninguno que analice la realidad del conflicto de roles en la sociedad española, ni tampoco el que se centre en estudios realizados en sectores muy masculinizados, por lo que se hacen necesarias nuevas aportaciones a nivel investigador.

3. PROPUESTA DE MODELO DE INVESTIGACIÓN

Una de las vías para fomentar medidas de conciliación laboral y personal en el ámbito de la ingeniería para hombres y mujeres y conseguir con ellas mayor igualdad de género en este ámbito es tratar de comprobar si la falta de conciliación de los trabajadores influye en variables determinantes de los resultados empresariales. De esta forma, si se confirman estas hipótesis y se traslada esta información al sector productivo, los empresarios serán más proclives y favorables hacia la implantación de dichas medidas. Por esta razón, este trabajo de investigación se plantea si el conflicto de roles tiene consecuencias en las empresas. En este sentido, para abordar esta temática desde la óptica de la empresa se ha decidido investigar el conflicto trabajo-vida ya que el origen del problema se produce en la organización. Es decir, el estudio quiere comprobar si los problemas de falta de tiempo y cansancio que sufren los empleados en su vida privada como consecuencia de desempeñar un trabajo afectarán finalmente a variables de importancia en el ámbito empresarial y, por tanto, no es un problema aislado del individuo sino también de la empresa que lo tiene contratado.

Tal y como se ha visto en el apartado anterior, en la literatura se han examinado los efectos del conflicto de roles sobre el estrés laboral, el desempeño, el compromiso y sobre todo sobre la satisfacción en el puesto de trabajo (PANATIK *et al.*, 2011; BRAUSTEIN-BERCOVITZ *et al.*, 2012). Sin embargo, no se han encontrado aportaciones referentes al colectivo de mujeres y hombres en el ámbito de la ingeniería o a la situación en sectores muy masculinizados, donde existe una menor disponibilidad de prácticas y una menor cultura de conciliación que apoye este equilibrio (POELMANS *et al.* 2003)

Este trabajo se centra en estudiar cómo el conflicto trabajo-vida personal que experimentan los trabajadores afecta a las empresas en dos variables clave desde el punto de vista del comportamiento organizativo como son el deseo de abandonar la organización y el compromiso de los trabajadores con la empresa (ROBBINS, 2012). A continuación se explica la importancia de cada una de estas variables.

El deseo de abandonar la empresa es una variable que ha recibido mucha atención de los investigadores en los últimos años. Esto es así pues el deseo de abandonar la empresa es un antecedente inequívoco de la rotación (abandono efectivo del trabajador) hacia otras empresas. La literatura señala que, aunque la rotación podría ser positiva pues ayuda a traer conocimiento nuevo a las organizaciones, cuando la tasa de rotación es muy elevada puede mermar la eficiencia organizativa. Entre los costes asociados a la rotación del personal, se señalan la pérdida de conocimiento y *know-how*, los costes asociados a la reubicación de empleados y tareas tras la marcha de una persona, errores y áreas desatendidas, el coste asociado a un proceso de reclutamiento y selección de nuevos candidatos, la socialización, la formación del individuo recientemente contratado y el periodo de adaptación de dicha persona donde no desempeña su nivel de óptimo rendimiento.

Por otro lado, el compromiso laboral es una variable fundamental desde el punto de vista empresarial. Dentro de la variable compromiso, los investigadores señalan que el «compromiso actitudinal» tiene importantes efectos sobre las empresas (VANDENBERGHE y BENTEIN, 2009). Concretamente, este compromiso supone que los empleados experimentan un sentimiento posi-

tivo hacia la empresa, son más leales a la organización, se sienten orgullosos de ser parte de ella y estarían dispuestos a esforzarse más para alcanzar los objetivos empresariales. En consecuencia, cuando en una organización tenemos una plantilla muy comprometida, las personas estarán más predispuestas a trabajar duro para lograr los objetivos marcados por la dirección y se sentirán más vinculados y fieles a ella.

En consecuencia, puesto que este trabajo pretende examinar el efecto del conflicto de roles de los trabajadores sobre las propias empresas, las hipótesis de investigación de este estudio son las siguientes:

H1: *El conflicto trabajo-vida personal que sufren los trabajadores aumenta su deseo de abandonar la empresa.*

H2: *El conflicto trabajo-vida personal que sufren los trabajadores reduce su compromiso hacia sus organizaciones.*

4. ESTUDIO EMPÍRICO

4.1. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

La población objeto de estudio consiste en hombres y mujeres con el título de ingeniería de entre 30 y 45 años. Previamente en la literatura, distintas investigaciones han determinado que el periodo de vida correspondiente a la fase de desarrollo de la carrera profesional se produce en el intervalo de edad de 30 a 40 años (DARCY *et al.*, 2012), siendo el periodo más importante donde una persona se posiciona a nivel de puesto de trabajo y remuneración. En este intervalo de edad es, además, donde mayor conflicto de roles experimentan, debido a la presencia de hijos en las familias de corta edad, lo que lo convierte en un colectivo de interés desde el punto de vista de los estudios de conciliación (DARCY *et al.*, 2012). No obstante, en España la edad de concepción del primer hijo es de 31,3 años (INE, 2012), posterior a otros países de la Unión Europea, Estados Unidos y otros países de Sudamérica. Adicionalmente, el acceso al primer empleo en España cuando los ocupados han realizado estudios superiores (p. ej. ingeniería) se produce a los 23,3 años, siendo también una edad superior a valores encontrados en la Unión Europea (FUNDACIÓN BANCAJA e IVIE, 2012). Por tanto, con vistas a adaptar el intervalo de edad propuesto en el modelo de carrera profesional y situación vital a la realidad de este país, el intervalo considerado para valorar la etapa de desarrollo de la carrera profesional se ha ampliado hasta los 45 años.

4.2. DESCRIPCIÓN DEL CUESTIONARIO

Para la recogida de información, un equipo multidisciplinar ha diseñado y elaborado un cuestionario. Este cuestionario consiste en 34 preguntas distribuidas en distintos apartados: datos ge-

nerales del encuestado (edad, sexo, estado civil, hijos, título y rama de ingeniería, etc.), situación profesional actual (puesto, empresa, trabajos previos, dedicación, carga de trabajo, etc.), conflicto de roles (en sus dos direcciones), variables de comportamiento organizativo (compromiso con la empresa, deseo de abandonar la organización, etc.) y satisfacción vital (inclusión social, satisfacción familiar, etc.). Antes de dar por definitivo el cuestionario se realizaron entrevistas personales a un total de siete ingenieros entre mayo y junio de 2013 cuyos comentarios ayudaron a mejorar el enunciado y a corregir pequeños errores en la formulación de las preguntas.

4.3. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Bajo el amparo de un proyecto nacional de investigación «La conciliación como instrumento de inclusión social de la mujer ingeniera» (ref. 12/80) (Instituto de la Mujer, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) se ha realizado una recogida de datos a través una empresa externa. Esta ha ubicado el cuestionario *on-line* para poder ser contestado por ingenieros a través de internet. Para ello, lo ha reenviado a ingenieros e ingenieras de las características citadas a través de la colaboración de colegios de ingenieros y universidades politécnicas que imparten estudios de ingeniería. Además de lo anterior, gracias a la intermediación de la Asociación para la Racionalización de Horarios en España (ARHOE), el Instituto de la Ingeniería de España (que engloba todos los colegios y asociaciones de ingeniería de nuestro país) dio a conocer en su boletín de noticias y web institucional la existencia del proyecto de investigación y el enlace web con la encuesta.

La recogida de datos se ha realizado entre finales de 2013 y el año 2014 y ha concluido con 846 cuestionarios (72,7% hombres). La muestra obtenida en la investigación es bastante significativa ya que supera muchos estudios realizados en el ámbito de la ingeniería (LINGARD *et al.*, 2012), donde son numerosos los que emplean casos o entrevistas con muestras pequeñas de ingenieros (VALK y SRINIVASAN, 2011; HATMAKER, 2013; KAEWSRI y TONGTHONG, 2013).

4.4. MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

Para medir las distintas variables objeto de la investigación se han empleado unos ítems tomados de investigaciones previas de la literatura que han demostrado valores satisfactorios de fiabilidad y validez. No obstante, con los datos obtenidos en esta encuesta se ha evaluado de nuevo la validez y fiabilidad de las escalas obteniendo valores satisfactorios para todas las variables, lo que demuestra la robustez metodológica del trabajo. A continuación, se explican las siguientes medidas y su análisis de fiabilidad mediante α de Cronbach:

- *Conflicto trabajo-vida personal.* Para medir esta variable se han utilizado 3 ítems originariamente empleados por MARTINS *et al.* (2002) valorados en una escala de 7 puntos (1 = total desacuerdo, 7 = total acuerdo): 1) La ansiedad en su trabajo se extiende con frecuencia a su vida privada; 2) Su tra-

bajo le impide pasar todo el tiempo que le gustaría con su familia y amigos; 3) Tiene que renunciar a realizar cosas importantes de la casa por estar en conflicto con funciones relacionadas con el trabajo. $\alpha = 0,80$.

- *Deseo de abandonar la empresa.* Los ítems se han tomado del estudio de WAYNE *et al.* (1997) en el que se pedía a los encuestados que valoraran mediante una escala de 7 puntos (1 = total desacuerdo, 7 = total acuerdo) los siguientes ítems: 1) Se encuentra buscando activamente trabajo fuera de su organización; 2) Tan pronto encuentre un mejor trabajo se irá de la empresa; 3) Está pensando seriamente en dejar su empresa; 4) Considera que en cinco años seguirá trabajando en su organización (valor invertido). $\alpha = 0,89$.
- Finalmente, para la variable *compromiso con la organización* se han empleado 3 ítems (1 = total desacuerdo, 7 = total acuerdo): 1) Siente poca lealtad a su empresa (valor invertido); 2) Está orgulloso de pertenecer a su organización y 3) Comenta a sus amigos que es un buen lugar para trabajar. Estos ítems habían sido previamente empleados en investigaciones previas por MOWDAY y colaboradores (1979). $\alpha = 0,88$.

Para contrastar las cuestiones de investigación planteadas se ha empleado análisis de regresión (método introducción) y el *software* utilizado ha sido el SPSS 15.0. Adicionalmente a las variables mencionadas del modelo, en este trabajo de investigación se ha optado por incluir en los análisis variables de control, es decir, variables que tradicionalmente han afectado a las variables dependientes (deseo de abandonar la empresa y compromiso organizativo). Las variables a considerar han sido sexo medido a través de una variable dicotómica (EBY *et al.*, 2005), categoría profesional (alta dirección, dirección intermedia, jefe de sección o turno, técnico, administrativo y otro) (EBY *et al.*, 2005), tiempo que el trabajador lleva en su organización medido en años (MANLOVE y GUZZEL, 1997) y adecuación trabajo-puesto medido a través de tres ítems empleados por PEIRÓ *et al.* (2012) (el trabajo sobrepasa mi cualificación, el trabajo es adecuado y proporcional a mi cualificación, el trabajo está por debajo de mi cualificación).

4.5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA MUESTRA

La muestra está compuesta de 846 casos. Los datos descriptivos que se ofrecen en la siguiente tabla ofrecen información general de la misma. La muestra está compuesta por un 72,7% de hombres, lo cual es una proporción similar a la encontrada en los datos de matriculación de estudios de ingeniería según el Instituto de la Mujer. Un 70% de la muestra está casado y un 55% tiene hijos dependientes a su cargo. En relación con los puestos de trabajo ocupados, aproximadamente un 7% de la muestra ocupa puestos de alta dirección y un 14% de dirección intermedia, siendo la categoría laboral más frecuente la de «técnico». Destaca el dato ofrecido por la variable adecuación trabajo-cualificación donde casi el 34% de los encuestados afirman que su puesto está por debajo de su cualificación y experiencia.

Por otro lado, en la tabla siguiente se ofrece información sobre los valores medios de las variables, desviación típica y correlaciones entre las variables. Los datos de correlaciones indican que las variables dependientes tienen una relación significativa con varias de las variables independientes del modelo y que, asimismo, las variables deseo de abandonar la empresa y compromiso laboral tienen una fuerte correlación negativa entre ellas.

Tabla 3. Características de la muestra

Porcentaje hombres	72,7 %.
Edad media de los trabajadores	38 años.
Ingeniería	Técnica: 53,9 %. Superior: 46,1 %.
Tipo de trabajo	Por cuenta ajena: 84,8 %. Autónomo: 15,2 %.
Estatus	Casado: 70,7 %. Soltero: 26,8 %. Separado o divorciado: 2,4 %. Viudo: 0,1 %.
Muestra sin hijos en el hogar	45,3 %.
Tipo de empresa donde trabaja	Grande (250 o más trabajadores): 46,8 %. Mediana (de 50 a 249 trabajadores): 22,2 %. Pequeña (de 11 a 49 trabajadores): 14,2 %. Microempresa (hasta 10): 16,8 %.
Tipo de empresa	Privada: 73 %. Pública: 27 %.
Categoría profesional	Alta dirección: 7 %. Dirección intermedia: 14,2 %. Jefe de turno/sección: 13,9 %. Técnico: 55,6 %. Administrativo: 2,4 %. (Otro: 7 %)
Adecuación trabajo-cualificación	Trabajo sobrepasa cualificación: 2,1 %. Trabajo es adecuado a la cualificación: 63,9 %. Trabajo está por debajo de la cualificación: 33,9 %.

Tabla 4. Media, desviación típica y correlaciones entre las variables

	Media	DT	1	2	3	4	5
1. Conflicto trabajo-vida	4,41	1,60	1				
2. Deseo de abandonar empresa .	3,28	1,95	0,245**	1			
3. Compromiso laboral	4,18	1,79	-0,219**	-0,549**	1		
4. Categoría profesional	3,53	1,19	-0,098**	0,113**	-0,185**	1	
5. Adecuación puesto-cualificación	2,32	0,510	-0,040	0,278**	-0,291**	0,236**	1
6. Años en la empresa	6,86	5,51	-0,071*	-0,178**	0,061	-0,100*	-0,068

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).
 ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

A continuación se muestran los resultados del análisis estadístico que permite contestar a las cuestiones planteadas en el estudio.

5. RESULTADOS

En la siguiente tabla se ofrecen los resultados alcanzados tras realizar el análisis de regresión. Así, observando los datos se pone de manifiesto que el conflicto trabajo-vida personal de los ingenieros afecta a las dos variables dependientes objeto de estudio y que son fundamentales en la óptica del comportamiento organizativo y la gestión de recursos humanos. De esta forma, los datos confirman las hipótesis de investigación.

Tabla 5. Efectos del conflicto trabajo-vida personal sobre el deseo de abandono y el compromiso de los trabajadores

	Deseo de abandono		Compromiso	
	B	t	β	t
Conflicto trabajo-vida personal	0,252	7,911***	-0,243	-7,574*
Sexo	-0,048	-1,502	0,010	0,319
Categoría profesional	0,068	2,064*	-0,147	-4,398***
Años en la empresa	-0,137	-4,304***	0,011	0,328
				.../...

	Deseo de abandono		Compromiso	
	B	t	β	t
.../...				
Adecuación trabajo-cualificación	0,261	8,001***	- 0,264	- 8,053***
R ² ajustado	0,163		0,153	
F Sig	33,839	(0,000)	31,251	(0,000)
*** p< 0,01 ** p< 0,05 * p<0,1				

Así, se observa en la primera regresión que el conflicto trabajo-vida experimentado por los empleados implica un mayor deseo de abandonar las organizaciones, lo que demuestra la importancia que tiene para las empresas la conciliación de sus empleados, pues puede afectar a la retención de trabajadores de alta cualificación como son los ingenieros (***) $p < 0,01$, $R^2 = 0,163$). Esto es dato relevante ya que si la empresa no gestiona adecuadamente el horario laboral, clima, etc. y esto repercute en que sus trabajadores no concilien, esto afectará en tener una fuerza de trabajo que esté deseando cambiar de organización, llevando su talento y conocimientos a empresas de la competencia.

Por otro lado, los resultados indican que los ingenieros están más comprometidos con sus organizaciones cuando están sufriendo un menor conflicto de roles cuyo origen es la empresa. Esto significa que cuando el trabajador no tiene tiempo para su vida privada, para dedicarse a su familia o actividades personales, puede generar sentimientos negativos hacia la fuente y origen de dicha situación, es decir, la empresa, afectando a su compromiso y fidelidad a ella (***) $p < 0,1$, $R^2 = 0,153$). Estas argumentaciones están apoyadas por teorías como la teoría del intercambio social (BLAU, 1964) o la teoría de la reciprocidad (SAHLINS, 1974).

Los resultados también demuestran que determinadas variables control introducidas son significativas en la explicación de las variables dependientes. Así, la categoría laboral influye según lo esperado en el deseo de abandonar la empresa y en el compromiso organizativo. Así, a mayor puesto en la jerarquía organizativa, menor deseo de abandonar la empresa y mayor compromiso con la misma. Por otro lado, los años que un trabajador lleva en su empresa afectan negativamente a su deseo de abandonarla, algo que ya había sido encontrado por algunos autores previamente (MANLOVE y GUZELL, 1997). Finalmente, es interesante cómo la variable adecuación trabajo-cualificación de los ingenieros destaca por el grado en que influye en ambas variables dependientes. Cuando el trabajo que están desarrollando los ingenieros se percibe como inferior a la cualificación y conocimientos aportados, esto afecta significativamente a su deseo de marchar a otras empresas y al compromiso organizativo.

6. DISCUSIÓN

En la revisión de la literatura de este trabajo de investigación se ha puesto de manifiesto que en España los trabajadores sufren un alto conflicto de roles comparado con otros países europeos (STIERS *et al.*, 2012). Debido a la falta de equilibrio laboral-personal y a la asignación tradicional de roles de género, las mujeres trabajadoras sufren en mayor medida las consecuencias de la falta de conciliación afectando a su desarrollo profesional, estrés y satisfacción laboral, participación en la vida social y satisfacción vital y familiar (LU *et al.*, 2010), aspectos que repercuten negativamente en la igualdad de género. Por todo lo anterior y debido a una mayor conciencia social de temas relacionados con la RSC e igualdad de género, las prácticas de conciliación laboral y personal han adquirido una mayor importancia a nivel estatal y empresarial en los últimos años, debiendo ser los beneficiarios de las mismas tanto hombres como mujeres.

En el sector de la ingeniería es de esperar un menor desarrollo e implantación de las prácticas de conciliación pues estas se fomentan por el porcentaje de mujeres de la fuerza de trabajo (POELMANS *et al.*, 2003). Además una presencia inferior al 30% es considerada como una minoría y es recomendable abordar estudios que analicen las causas de esta situación y se trabaje hacia un cambio de tendencia mejorando la igualdad (VILLARROYA *et al.*, 2013). Una de las razones del escaso número de mujeres en el ámbito de la ingeniería es (entre otras razones, como el entorno familiar, la educación recibida, los roles de género que persisten en la sociedad, etc.) es el que se deriva de las dificultades de promoción y desarrollo profesional a causa del alto conflicto de roles que experimentan las mujeres. El conflicto de roles influye en la falta de visibilidad social de estas mujeres profesionales que sufren en mayor medida la sobrecarga de trabajo (laboral y doméstico), el estrés y la insatisfacción laboral, lo que no las convierte en referentes en el ámbito profesional para las chicas jóvenes a la hora de elegir sus estudios superiores.

Por todo lo anterior, este trabajo de investigación se plantea analizar la relación entre el conflicto de roles (que se origina en el trabajo e influye en el ámbito privado) que experimentan hombres y mujeres ingenieros para ver si la falta de conciliación repercute de alguna forma en el ámbito empresarial. Para ello, se han seleccionado dos variables fundamentales desde el punto de vista del comportamiento organizativo y de la gestión de recursos humanos: deseo de abandonar la empresa y compromiso organizativo. En caso de cumplirse las hipótesis de investigación, los directivos de las empresas deberían ser más proclives hacia la conciliación laboral y personal de sus empleados, hombres y mujeres, puesto que la reducción del conflicto ayudaría en la mejora de sus resultados empresariales.

Tal y como se esperaba, los resultados han demostrado que el conflicto de roles que se origina en el trabajo y que repercute en la vida privada (p. ej. debido a unos horarios laborales poco conciliadores) no solo afecta al ámbito privado del trabajador sino que repercute en variables clave de las empresas a través de conductas o deseos de sus trabajadores como el esfuerzo y fidelidad organizativa y la búsqueda de otros trabajos de mejores condiciones en otras empresas. Por tanto, esta investigación pone de manifiesto que el conflicto trabajo-vida personal no es un problema aislado de los individuos y de sus familias, sino que tiene efectos a nivel empresarial y, por tanto, se debe gestionar el conflicto desde la empresa para conseguir mejores resultados organizativos.

Los resultados de esta investigación están en consonancia con estudios previos que han analizado la relación entre el conflicto y el deseo de abandonar la empresas (GRANDEY y CRO-PANZANO, 1999) y el compromiso organizativo (ZHAO y MATTILA, 2013). No obstante, los datos aportados permiten estudiar una realidad en un sector poco analizado hasta el momento, en un país donde los estudios sobre conciliación laboral y personal son escasos y donde el conflicto de roles experimentado por los trabajadores es demasiado alto (STIERS *et al.*, 2012). En este sentido, los resultados alcanzados permiten realizar recomendaciones a las empresas del ámbito de la ingeniería en la gestión de sus recursos humanos, tal y como se especifica en el siguiente apartado del trabajo relativo a las contribuciones de la investigación.

7. CONTRIBUCIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Los resultados obtenidos en este trabajo permiten realizar una serie de recomendaciones a las empresas y a las instituciones y organismos públicos.

7.1. RECOMENDACIONES A LAS EMPRESAS

1. Oferta de medidas de conciliación en las empresas para reducir el conflicto de roles: Los directivos de las empresas y responsables de recursos humanos deben conocer y reducir el conflicto de roles que sufren los trabajadores en sus empresas. El conflicto trabajo-vida personal resulta ser un antecedente de variables organizativas de gran valor como son el compromiso organizativo y el deseo de permanecer en la organización. Estas variables son fundamentales para tener una fuerza de trabajo comprometida y fiel a la empresa, que se esfuerza por conseguir los objetivos marcados por la dirección, pues los asume como propios manteniendo su deseo de permanecer en la organización. Así pues, las empresas deberían apoyar desde la dirección, iniciativas tendentes a mejorar la conciliación laboral y personal de sus recursos humanos a través de la disponibilidad de medidas como las prácticas de trabajo flexible (horario flexible, jornada intensiva, semana comprimida, etc.), prácticas de flexibilidad espacial (teletrabajo, videoconferencias, *e-learning*) o asesoramiento en materia de conciliación laboral y personal (información sobre centros de cuidado de enfermos, guarderías), etc. De esta forma, se verá recompensada con unos mejores resultados organizativos.

2. Igualdad en la oferta de prácticas de conciliación: para hombres y para mujeres. Tradicionalmente han sido las mujeres las mayores destinatarias de las medidas de conciliación por parte de las empresas (p. ej. más del 95 % de usuarios de trabajos a tiempo parcial son mujeres). Sin embargo, no hay que olvidar que los hombres también sufren conflicto de roles en estos sectores de actividad y que este conflicto repercute negativamente en su compromiso y su deseo de permanecer en sus organizaciones. Por esta razón, plantear medidas de conciliación –y cambiar

valores— orientados a que tanto mujeres como hombres sean beneficiarios de prácticas de conciliación repercutirá en una mejor redistribución del tiempo y del trabajo tanto para hombres como para mujeres, en una reducción del conflicto experimentado y en unos mejores resultados organizativos. Asimismo, se recomienda fomentar en las empresas una cultura de conciliación laboral y personal (valores organizativos que demuestren que la empresa fomenta y apoya la conciliación para hombres y mujeres), pues sin dicha cultura, los trabajadores no usarán las prácticas de conciliación. Además, la disponibilidad de medidas de conciliación para hombres y mujeres permitirá desarrollar un modelo de convivencia familiar y social más igualitario ya que se ofrecen los recursos necesarios (p. ej. horarios laborales racionales para todos) para poder seguir avanzando en igualdad de género fomentando la corresponsabilidad en el reparto de las tareas domésticas y cuidado de hijos o personas dependientes y permitiendo a ambos progenitores participar activamente en la educación de sus hijos.

3. Adecuación trabajo-puesto como clave de una gestión eficiente de los recursos humanos. Una de las principales misiones de la dirección de personal es lograr la adecuación de las personas a sus puestos de trabajo. Sin embargo, es bastante frecuente encontrar que las empresas ofrezcan puestos de trabajo que no se adecuan al perfil del trabajador, estando su cualificación y experiencia por debajo de lo necesario para ocupar el puesto. Es el denominado fenómeno de la sobrecualificación en el puesto de trabajo, y que en el caso español es bastante importante según estudios de organismos internacionales como la OCDE (GARCÍA MONTALVO y PEIRÓ, 2008). Según la teoría de la señalización o credencialismo, la educación recibida es percibida por la empresa como una señal de que el trabajador tendrá una productividad y motivación superior en la empresa ya que han demostrado capacidad para terminar con éxito unos estudios superiores (GARCÍA-MONTALVO y PEIRÓ, 2008). Los datos ofrecidos en esta investigación, sin embargo, apoyan que la sobrecualificación en el puesto de trabajo lastra dicha motivación y genera el efecto contrario: una reducción del compromiso organizativo y un deseo de cambiar de empresa.

7.2. RECOMENDACIONES A LAS INSTITUCIONES Y ORGANISMOS PÚBLICOS

Por otro lado, tal y como se ha explicado anteriormente, el conflicto entre roles repercute en cuestiones que afectan a la sociedad en su conjunto, por lo que a nivel institucional se debería abordar este tema. Desde este trabajo, se plantean las siguientes recomendaciones:

1. Financiación de investigaciones sobre RSC, igualdad de género y conciliación laboral y personal: Se recomienda a las instituciones y organismos públicos una mayor financiación para la realización de investigaciones que analicen la problemática de la conciliación laboral y personal y sus efectos en distintos ámbitos (salud de los trabajadores, participación en la educación de los hijos y fracaso escolar, resultados organizativos, etc.). Así se podrá estudiar el alcance del conflicto de roles que sufren hombres y mujeres trabajadores en España y ofrecer y visibilizar soluciones.

2. Visibilidad social y mediática: apoyo a la transferencia de resultados. Sería conveniente fomentar la transferencia de los resultados de las investigaciones al sector empresarial y otros agentes sociales. Esto se puede conseguir mediante la organización de seminarios y conferencias sobre estos temas, a través de financiación, campañas de comunicación, cursos de formación en las empresas, cesión de espacios públicos, recursos para la elaboración y distribución de materiales, convocatoria de premios o menciones y cualquier otro tipo de iniciativas que den a esta temática la visibilidad social y mediática necesaria para conseguir un mayor impacto y un cambio de valores hacia la igualdad de género y la corresponsabilidad.

A continuación se exponen las principales limitaciones de este trabajo de investigación. Se trata de un estudio de corte transversal que se debe contextualizar en la situación de crisis por la que atraviesa la economía española. Esta circunstancia podría condicionar las respuestas obtenidas ya que la inseguridad existente en el mercado laboral puede alterar los valores del deseo de abandonar la empresa, compromiso organizativo o la importancia que adquiere el conflicto de roles de los empleados.

Por otro lado, de este trabajo se pueden derivar futuras líneas de investigación. Así, una línea de trabajo sería examinar qué ocurre con el conflicto que se origina en la vida personal y afecta al trabajo, si existen diferencias de género en este ámbito y cómo esto repercute a nivel empresarial y personal. Otra interesante investigación podría abordar cómo la falta de adecuación del puesto a la cualificación de los trabajadores influye en el rendimiento y motivación de los recursos humanos en las empresas.

Finalmente, se plantea como una línea de actuación dentro de esta investigación un fuerte compromiso en la difusión y transferencia de resultados alcanzados al tejido empresarial, instituciones oficiales y agentes económicos para lograr una mayor concienciación sobre la importancia de la conciliación y los efectos negativos que el conflicto de roles tiene en todos los ámbitos. Esta labor de transferencia de resultados propiciará a medio y largo plazo:

1. La implantación de una cultura favorable a la conciliación laboral y personal de los trabajadores (hombres y mujeres). De esta manera, mejoran las posibilidades de desarrollo profesional e igualdad de las mujeres en el sector de la ingeniería.
2. Hacer más atractivo el estudio de carreras de ingenierías a las mujeres, ya que las jóvenes estudiantes tendrán como referentes a mujeres ingenieras con una buena imagen profesional y una vida social y personal plena y satisfactoria.
3. A la largo plazo, una mayor presencia femenina en el sector se traducirá en una mayor implantación de medidas de conciliación ya que el porcentaje de mujeres en el sector propiciará su desarrollo e implantación (POELMANS *et al.*, 2003). Gracias a esta situación, los hombres ingenieros podrán también beneficiarse de estas medidas, pudiendo solicitarlas para disponer de más tiempo para su esfera privada

y el cuidado de hijos o tareas domésticas, pudiendo aumentar, por tanto, la corresponsabilidad de género y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

8. CONCLUSIONES

Con este trabajo de investigación hemos estudiado la problemática del conflicto de roles experimentado en el ámbito de la ingeniería, un sector muy masculinizado donde según la literatura hay una menor presencia de medidas de conciliación. Se ha examinado cómo el conflicto de roles que experimentan los trabajadores afecta a variables fundamentales desde el punto de vista empresarial: el compromiso con la empresa y el deseo de permanecer en ella. Los resultados alcanzados con una muestra de 846 ingenieros e ingenieras han permitido corroborar nuestras hipótesis. Por esta razón, las empresas deben desarrollar, implantar y apoyar el uso de medidas de conciliación tanto para hombres como para mujeres que favorezcan la reducción de su conflicto trabajo-vida personal y el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitario. Al hacerlo, serán recompensadas con una fuerza de trabajo más fiel, eficiente y comprometida con su organización.

Bibliografía

- ARHOE [2013]: «Horarios, flexibilidad y productividad», *VII Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles*, Madrid, 9-10 de octubre de 2012.
- ARREDONDO, F. y VELÁZQUEZ, L. M. [2013]: «Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de responsabilidad social empresarial. Análisis desde la perspectiva de género», *Estud. Gerenciales*, núm. 29.
- ARROYO, C. [2007]: «Perspectivas laborales en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral: reto de la compatibilidad y la corresponsabilidad», *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. XL, págs. 243-270.
- ASIÁN CLAVEL, R. y RODRÍGUEZ SOSAL, V. [2010]: «¿Cómo puede afectar la crisis económica a la conciliación?», *XII Jornadas de Economía Crítica*, Zaragoza, 11-13 febrero.
- BADENES-PLA, N. y LÓPEZ LÓPEZ, M.^a T. [2011]: «Doble dependencia: Abuelos que cuidan de sus nietos en España», *Revista de Servicios Sociales*, págs. 107-136.
- BLAU, P. M. [1964]: *Exchange and power in social life*, New York: Wiley.
- BRAUNSTEIN BERCOVITZ, H. y FRISH BURSTEIN, S. [2012]: «The role of personal resources in work-family conflict: Implications for young mothers' well-being», *Journal Vocational Behaviour*, núm. 80, págs. 317-325.
- BRUMMELHUIS, L. T.; HAAR, J. M. y ROCHE, M. [2014]: «Does family life help to be a better leader? A closer look at crossover processes from leaders to followers», *Personnel Psychology*, vol. 67, núm. 4, págs. 917-949.
- CANIVET, C.; OSTERGREN, P. O. y LINDBERG, S. *et al.* [2010]: «Conflict between work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women», *Social Science & Medicine*, núm. 70.
- CHINCHILLA, N. [2013]: «Conciliar presupone regresar a Greenwich», en ARHOE, *VII Congreso Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles*, Madrid, 9-10 de octubre de 2012.
- CHO, E. y ALLEN, T. [2011]: «Relationship between work interference with family and parent-child interactive behaviour: Can guilt help?», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, núm. 2, págs. 276-287.
- COSTA, G. [2010]: «Shift work and health: Current problems and preventive actions», *Safety and Health at Work*, vol. 1, núm. 2, págs. 112-123.
- DARCY, C.; MCCARTHY, A.; HILL, J. y GRADY, G. [2012]: «Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage», *European Management Journal*, vol. 30, págs. 111-120.
- DE SIVATTE, I. [2010]: «Análisis de las causas y consecuencias de la implantación de medidas de flexibilidad laboral en las empresas», tesis doctoral, UCM.
- EBY, L. T.; CASPER, W. J.; LOCKWOOD, A.; BORDEAUX, C. y BRINLEY, A. [2005]: «Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature», *Journal of Vocational Behaviour*, núm. 66, pág. 124.
- ELÓSEGUI, M. [2010]: «El Libro Verde de la RSC de la Comisión Europea y la Teoría de los Stakeholders desde una perspectiva de género», *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, núm. 21, págs. 1-38.

- FERREIRO, J. y SERRANO, F. [2013]: «Labor flexibility, inequality and financial crisis», *Journal of Economic Issues*, vol. 47, núm. 2, págs. 567-574.
- FRÍAS ACEITUNO, J. V.; RODRÍGUEZ AIZA, L. y GARCÍA SÁNCHEZ, I. M. [2012]: «The role of the board in the dissemination integrated corporate social reporting», *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, vol. 20, núm. 4, págs. 219-233.
- FU, C. y SHAFFER, M. [2001]: «The tug of work and family», *Personnel Review*, vol. 30, núm. 5/6, págs. 502-23.
- FUNDACIÓN BANCAJA e IVIE [2012]: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes. Base de datos disponible en internet: <http://www.ivie.es/es/banco/insercion/insercion.php>.
- GALINSKY E.; KIM, S. y BOND, J. [2001]: *Feeling overworked: When work becomes too much*, New York: Families and Work Institute.
- GARCÍA-MONTALVO, J. y PEIRÓ, J. M. [2008]: «Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral. Observatorio de inserción laboral de los jóvenes», Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- GRANDEY, A. A. y CROPANZANO, R. [1999]: «The conservation of resources model applied to workfamily conflict and strain», *Journal of Vocational Behaviour*, núm. 54, págs. 350-70.
- HATMAKER, D. M. [2013]: «Engineering identity: Gender and professional identity negotiation among women engineers», *Gender, Work & Organization*, vol. 20, núm. 4, págs. 382-396.
- INSTITUTO DE LA MUJER [2012]: Alumnado universitario matriculado según tipo de estudios. Consultado en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=3>.
- KAEWSRIA, N. y TONGTHONGB, T. [2013]: «Professional development of female engineers in the Thai Construction Industry», *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, núm. 88, págs. 291-298.
- KHALLASH, S. y KRUSE, M. [2012]: «The future of work and work-life balance 2025», *Futures*, vol. 44, núm. 7.
- LALLUKKA, T.; ARBER, S.; LAAKSONEN, M.; LAHELMA, E.; PARTONEN, T. y RAHKNONEN, O. [2013]: «Work-family conflicts and subsequent sleep medication amount women and men: A longitudinal registry linkage study», *Social Science & Medicine*, núm. 79, págs. 66-75.
- LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN EUROPEA: «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas» [COM (2001) 366]. Página consultada en febrero de 2014. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0366es01.pdf
- LINGARD, H.; FRANCIS, V. y TURNER, M. [2012]: «Work-life strategies in the Australian construction industry: Implementation issues in a dynamic project-based work environment», *International Journal of Project Management*, vol. 30, núm. 3, págs. 282-295.
- LÓPEZ LÓPEZ; GÓMEZ DE LA TORRE, M. y VALIÑO CASTRO, A. [2011]: *Mujer e igualdad de trato*, Cinca.
- LOUREL, M.; FORD, M. T.; GAMASSOU, C. E.; GUEGUEN, N. y HARTMANN, A. [2009]: «Negative and positive spillover between work and home. Relationships to perceived stress of job satisfaction», *Journal of Managerial Psychology*, vol. 24, núm. 5, págs. 438-449.
- LU, L.; COOPER, C. L.; KAO, S-H.; CHANG, T-T.; ALLEN, T. D.; LAPIERRE, L. M.; O'DRISCOLL, M. P.; POELMANS, S. A. y MACINNES, J. [2005]: «Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, núm. 1, págs. 35-71.

- MANLOVE, E. E. y GUZELL, J. R. [1997]: «Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care center staff», *Early Childhood Research Quarterly*, vol. 12, núm. 2, págs. 145-167.
- MARTÍNEZ LIROLA, M.^a [2011]: «Notas sobre la visibilidad y la invisibilidad de las mujeres en nuestra sociedad: El caso concreto de la Universidad de Alicante», *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, núm. 2, págs. 37-58, 37.
- MARTINS, L. L.; EDDLESTON, K. A. y VEIGA, J. F. [2002]: «Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction», *Academy of Management Journal*, núm. 45, págs. 339-409.
- McNALL, L. A. y MASUDA, A. D. [2010]: «Flexible work arrangements, job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work-to-family enrichment», *The Journal of Psychology*, vol. 144, núm. 1.
- MINNOTTE, K. L.; GRAVELLE, M. y MINNOTTE, M. C. [2013]: «Work to life conflict, and psychological distress among medical workers», *The Social Science Journal*, vol. 50, núm. 4, págs. 408-417.
- MOEN, P.; KELLY, E. y HUANG, R. [2008]: «Fit inside the work-family black box: An Ecology of the life course, cycles of control reframing», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, núm. 81.
- MORENO [2013]: «Acto inauguración», en ARHOE, *VII Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles*, Madrid, 9-10 de octubre de 2012.
- MURILLO, S. [1996]: *El mito de la vida privada*, Siglo XXI de España.
- NIELSEN S. y HUSE M. [2010]: «The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface», *Corporate Governance: An International Review*, vol. 18, núm. 2, págs. 136-148.
- OLLO LÓPEZ, A. y GOÑI LEGAZ, S. [2010]: «Prácticas laborales flexibles y familiarmente responsables. ¿Verdaderas conciliadoras de la vida laboral y familiar?», *XX Congreso Nacional de Acede*, Granada.
- PANATIK, S. A.; ZAINAL, S. K.; RAJAB, A.; RAHMAN, H. y SHAH, I. M. [2011]: «The impact of work family conflict on psychological well being among school teachers in Malaysia», *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, núm. 29, págs. 1.500-1.507.
- PASAMAR, S. [2010]: «Presiones institucionales para la adopción y uso de medidas de conciliación de la vida profesional y personal», tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide.
- PEIRÓ, J. M.; SORA, B. y CABALLER, A. [2012]: «Job insecurity in the younger Spanish workforce: causes and consequences», *Journal of Vocational Behaviour*, núm. 80, págs. 444-453.
- PILLINGER, J. [2002]: «Pay Equity Now!», Pay Equity Resource Package. <http://www.ei-ie.org/payequity/EN/docs/PSI/PSI%20Dossier%20Equity.pdf>.
- PISARSKI, A. y BARBOUR, J. P. [2014]: «What roles do team climate, roster control, and work life conflict play in shifworkers' fatigue longitudinally?», *Applied Ergonomics*, núm. 45, págs. 773-779.
- POELMANS, S. A.; CHINCHILLA, N. y CARDONA, P. [2003]: «The adoption of family friendly HRM policies: Competing for scarce resources in the labour market», *International Journal of Manpower*, vol. 24, núm. 2.
- PONS PEREGORT, O.; CALVET PUIG, M.^a D.; TURA SOLVAS, M. y MUÑOZ ILLESCAS, C. [2013]: «Análisis de la Igualdad de Oportunidades de género en la ciencia y la tecnología: Las carreras profesionales de las mujeres científicas y tecnólogas», *Intangible Capital*, vol. 9, núm. 1, págs. 65-90.
- QU, H. y ZHAO, X. [2012]: «Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction», *Journal of Business Research*, vol. 65, núm. 1, págs. 22-28.

- RASHID *et al.* [2012]: «Work/family conflict: The link between self-esteem and satisfaction outcomes», *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, núm. 65, págs. 564-569.
- ROBBINS, S. [2012]: *Comportamiento organizacional*, Pearson.
- ROOS, E.; LAHELMA, E. y ROHKONEN, O. [2006]: «Work-family conflict and drinking behaviours among employed women and men», *Drug and Alcohol Dependence*, núm. 83, págs. 49-56.
- RICHTER [2015]: «Work family conflict, emotional exhaustion and performance based self-esteem: Reciprocal relationships», *International Archives of Occupational and Environmental Health*, núm. 88.
- THOMPSON, C. A.; BEAUVAIS, L. L. y LYNESS, K. S. [1999]: «When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict», *Journal of Vocational Behavior*, núm. 54, págs. 392-415.
- STIERS, H.; LEWIN-EPSTEIN, N. y BRAUN, M. [2012]: «Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies», *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 30, núm. 3, págs. 265-279.
- UEHLI, K.; MEHTA, A. J. y MIEDINGER, D. *et al.* [2014]: «Sleep problems and work injuries: A systematic review and meta-analysis», *Sleep Medicine Reviews*, núm. 18, págs. 61-73.
- VALK, R. y SRINIVASAN, V. [2011]: «Work-family balance of Indian women software professionals: A qualitative study», *IIMB Management Review*, núm. 23, págs. 39-50.
- VANDENBERGUE, C. y BENTEIN, K. [2009]: «A closer look at the relationship between affective commitment to supervisors and organizations and turnover», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, núm. 82, págs. 331-348.
- VELA, M.^a J.; DE LUIS, M. P.; MARTÍNEZ, A. y PÉREZ, M. [2002]: «La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar», *Boletín Económico del ICE*, núm. 2.741, págs. 37-50.
- VILLAROYA, M.; BALDASSARRI, S. y GAUDÓ, P. [2013]: «El mundo necesita ingenieras ¿quieres ser una?», Prensas, Universidad de Zaragoza.
- WAYNE, S. J., SHORE, L. M. y LIDEN, R. C. [1997]: «Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective», *Academy of Management Journal*, vol. 40, núm. 1, págs. 82-111.
- ZHAO, Z.; QU, H. y GHISELLI, R. [2011]: «Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers», núm. 30, págs. 46-54.
- ZHAO, Z., y MATTILA, A. S. [2013]: «Examining the spillover effect of frontline employees' work-family conflict on their affective work attitudes and customer satisfaction», *International Journal of Hospitality Management*, núm. 33, págs. 310-315.