

Resumen ampliado

Conflicto trabajo-familia en las organizaciones de economía social. Diferencias individuales en el perfil demográfico de los empleados

Objetivos

Nuestro objetivo es analizar si los hijos, en función de su edad, influyen en el conflicto trabajo-familia, y evaluar las posibles diferencias de género

Los cambios y la diversidad en el perfil demográfico de la población activa española han despertado un gran interés, especialmente en la gestión de recursos humanos. Examinar el intrincado equilibrio que los individuos y las organizaciones establecen entre las responsabilidades familiares, de género y laborales resulta especialmente crucial, sobre todo en el contexto de las familias con hijos. El conflicto entre el trabajo y la familia puede originarse en cualquiera de los dos ámbitos. Es importante estudiar por separado el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo, ya que tienen sus propios antecedentes (Byron, 2005) y consecuencias (por ejemplo, Babic et al., 2020). Esto nos permite comprender mejor los retos y las dinámicas asociadas a cada tipo de conflicto. Así, la dirección del conflicto adquiere relevancia tanto a nivel personal como organizativo, para entender si el trabajo interfiere con la familia (WFC), o la familia interfiere con el trabajo (FWC). Sin embargo, en las organizaciones de la economía social estos conflictos pueden manifestarse de forma diferente, dado que este tipo de organizaciones tienden a ser más horizontales, sociales, femeninas y participativas. Esto significa que el conflicto entre familia y trabajo podría ser menos perjudicial.

Metodología

En primer lugar, contactamos varias organizaciones para explicarles el proyecto, sus objetivos y las responsabilidades que conllevaba. Después de que aceptaran participar, distribuimos un enlace a todos sus empleados para que pudieran rellenar el cuestionario en línea de forma anónima. Además, también contamos con la participación de una empresa especializada en distribución de cuestionarios online a través de un panel. Medimos el conflicto trabajo-familia con dos subescalas diferentes (Haslam et al., 2015). Respondieron al cuestionario 1589 empleados. En cuanto al género, la muestra fue muy equitativa, con un 49,8% de mujeres y un 49,7% de hombres, y solo una minoría (0,5%) que se identificó como no binaria.

Resultados

Este estudio pretendía analizar si el género y la edad de los hijos repercuten en el conflicto entre trabajo y familia. De él se desprenden varios resultados que merece la pena destacar en relación con los roles de género, la edad del hijo menor y sus repercusiones. Los resultados revelaron algunas diferencias en cuanto a la edad de los hijos en el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo entre mujeres y hombres. Los resultados mostraron que el género desempeña un papel importante; no en la interacción con el hecho de tener o no un hijo, sino en los efectos directos. El segundo paso del análisis consistió en examinar el punto de inflexión en relación con la edad del hijo, que se llevó a cabo en dos etapas. En primer lugar, el resultado de la interacción fue no significativo. Sin embargo, se observó que los hombres describían más conflictos entre la familia y el trabajo ($F=9,04$; $p<0,001$). Así pues, para los hombres, las exigencias familiares interfieren negativamente en su rendimiento y exigencias laborales. En segundo lugar, cuando analizamos la diferencia entre FWC y WFC con la edad de los hijos, obtuvimos resultados interesantes y significativos. Hay conflicto (de los dos) hasta los 17-18 años. Sin embargo, hay una edad crucial dentro de ésta, que es hasta los 4 (en FWC) y 5 años (en WFC), cuando el conflicto empieza a disminuir y luego se estabiliza. En tercer lugar, en el último paso de nuestros análisis, cuando combinamos la edad del hijo menor y el sexo, no encontramos diferencias significativas. Sin embargo, encontramos algunas tendencias interesantes que comentar. Mientras que las mujeres experimentan una disminución de ambos tipos de conflicto hasta que sus hijos son adolescentes y luego una estabilización, los hombres experimentan un conflicto relativamente constante hasta que su hijo llega a la adolescencia, tras lo cual disminuye. Es decir, las madres empiezan con más conflictos que los padres.

Implicaciones prácticas

Una implicación práctica de este trabajo es la comprensión de la edad de los hijos sobre el que aumenta y disminuye el conflicto trabajo-familia. Se ha observado, como se ha demostrado en investigaciones anteriores, que la edad a la que pueden surgir conflictos cuando se trata de la descendencia no está del todo clara, ya que se han encontrado diferentes edades (Allen y Finkelstein, 2014; Bennett et al., 2017; Schulz y Reimann, 2022). Además, se ha establecido que la edad de los hijos y el conflicto vida-trabajo no presentan necesariamente una relación lineal. De ahí que las organizaciones deban ser conscientes de las necesidades familiares que pueda tener una persona, especialmente las mujeres, para evitar cualquier repercusión negativa en su trabajo (y viceversa). Esto es válido tanto si las obligaciones familiares crean un conflicto como si, conscientes de los retos potenciales, las mujeres optan por asumir menos responsabilidades o incluso por pasar a trabajar a tiempo parcial.

Comprender que el conflicto disminuye a partir de que los niños tengan unos cinco años de edad, permite a la dirección de RRHH aplicar prácticas de apoyo dirigidas a este colectivo, especialmente en las organizaciones de economía social. En este sentido, el apoyo del supervisor desempeña un papel crucial para dificultar los posibles efectos negativos del conflicto trabajo-familia (Batt & Valcour, 2003; Hanson et al., 2006; Hammer et al., 2009). Sin embargo, no

es sólo el papel del supervisor, sino que las prácticas de recursos humanos también deben ser coherentes y contar con un conjunto de elementos que permitan a los empleados trabajar con eficacia. El siguiente paso sería describir el tipo de práctica que puede llegar a ser un predictor significativo del conflicto trabajo-familia.

Estos resultados afectan al departamento de recursos humanos y se extienden al ámbito de las políticas públicas. Los gobiernos deberían ser conscientes de que los mecanismos que subyacen al conflicto trabajo-familia funcionan de forma diferente para hombres y mujeres. Por lo tanto, deberían promover medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar, como ampliar los permisos de maternidad y paternidad o aplicar medidas de flexibilidad de hasta 4-5 años y garantizar que las empresas las apliquen por igual tanto para hombres como para mujeres.

Limitaciones

En primer lugar, todas nuestras medidas se basan en datos de autoinforme. Por lo tanto, la inclusión de medidas a otro nivel (como las medidas a nivel de supervisor que hemos mencionado) ayudaría a mitigar este problema. En segundo lugar, el uso de datos transversales limita las conclusiones. Los estudios longitudinales permiten comprobar si el conflicto varía a medida que los niños crecen. En tercer lugar, nuestras conclusiones están limitadas por la muestra de la que proceden. Sin embargo, se trata de un tipo de muestra poco frecuente y, además, con diferentes tipos de empresas dentro de la economía social, confiere una riqueza inherente.

Valor original

Hemos comprobado que el género y la edad de los niños pueden desempeñar un papel importante en los conflictos entre trabajo y familia y entre familia y trabajo, en última instancia hasta los 5 años. Aunque las organizaciones de la economía social tienden a ser más igualitarias, horizontales y participativas para ambos sexos, sigue habiendo situaciones en las que pueden surgir conflictos entre vida y trabajo. Por lo tanto, las organizaciones deben reconocer que el cuidado de los niños pequeños requiere tiempo, energía y atención, y deben abordarse las políticas y las prácticas al respecto.