

**Propuesta de un plan de intervención:  
Mejora de la Conciliación Laboral-Familiar  
en la empresa ILS**

**ALUMNA: ANA MARÍA GONZÁLEZ ALLEN**

**DNI: 46259890J**

**TUTORA: VERÓNICA REBOLLO BUESO**

**CURSO: 2022/2023**

## **Resumen**

En nuestro día a día nos podemos encontrar saturados con la vida laboral y familiar, llegando a tener que ausentarnos en un ámbito u otro con tal de poder continuar con nuestras funciones, llevándonos a una insatisfacción tanto en el trabajo como en el hogar. Este es el caso de este trabajo. ILS es una empresa donde se encuentran sus empleados insatisfechos y se pide su revisión y mejora. Por ello, en el presente trabajo se encontrará una propuesta de intervención con el objetivo de mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Integral Logistics Support mediante la mejora de la satisfacción laboral a partir de la conciliación de la vida laboral y familiar mediante un programa creado específicamente para esta organización.

**Palabras clave:** conciliación familiar y laboral, propuesta de intervención, organizaciones, mejora calidad de vida laboral

## **Abstract**

In our day to day, we can find ourselves saturated with work and family life, even having to be absent from one area or another to be able to continue with our functions, leading to dissatisfaction both at work and at home. This is the case of this investigation. ILS is a company where its dissatisfied employees is notified is requested its evaluation and project of improvement. For this reason, in the present work you'll find an intervention proposal with the objective of improving the labour well-being of the workers of the transport company Integral Logistics Support by improving job satisfaction from the reconciliation of work and family life through a program created specifically for this organization.

**Keywords:** family and work conciliation, intervention proposal, organizations, improvement of working life quality.

## ÍNDICE

1. Introducción.....	pág. 4
1.1. Revisión de la literatura.....	pág. 4
1.1.1. Conciliación Laboral-Familiar.....	pág. 4
1.1.2. Teorías Explicativas.....	pág. 4
1.1.3. Consecuencias.....	pág. 6
1.1.4. Antecedentes.....	pág. 10
1.1.5. Beneficios de la conciliación laboral-familiar.....	pág. 11
1.1.6. Proyectos actuales.....	pág. 13
1.2. Contexto.....	pág. 15
1.3. Objetivos.....	pág. 15
2. Metodología.....	pág. 16
2.1. Muestra.....	pág. 17
2.2. Cuestionarios.....	pág. 17
2.3. Programa.....	pág. 18
2.4. Cronograma y Presupuesto esperado.....	pág. 19
3. Resultados esperados.....	pág. 21
3.1. Resultados iniciales.....	pág. 21
3.2. Resultados 3 meses.....	pág. 21
3.3. Resultados 6 meses.....	pág. 22
4. Conclusiones.....	pág. 23
4.1. Recomendaciones futuras.....	pág. 24
5. Análisis de las competencias adquiridas durante el máster.....	pág. 24
5.1. Valoración de las competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.....	pág. 24
5.2. Valoración personal.....	pág. 29
6. Referencias.....	pág. 30
7. Anexos.....	pág. 34
7.1. Anexo 1: Cuestionario interacción trabajo-familia (SWING).....	pág. 34
7.2. Anexo 2: Cuestionario Bienestar General Laboral.....	pág. 35

# **1. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Revisión de la Literatura actual**

### 1.1.1. Conciliación familiar-laboral

Debido a la creciente demanda laboral, muchas empresas se han mostrado interesadas en mejorar las condiciones de sus trabajadores para intentar hacer frente a las presiones continuas sin que generen un desgaste en su personal, estrés o malestar en general y, especialmente, se muestran interesadas en el conflicto trabajo-familia (Biedma y Medina, 2014).

El Instituto de la Mujer, en el 2005, realizó un estudio en muestra española donde encontraron que el 51,2% de las mujeres encuestadas les resultaba complicado o muy complicado compaginar su trabajo con la familia, mientras que para los hombres era un 40,6% (Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013).

Greenhaus y Beutell (1985; citado en Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013) destacaron que la vida laboral y familiar es bidireccional, mostrando que habría que distinguir dos tipos de conflicto:

- Trabajo-familia: cuando las actividades/circunstancias del trabajo influyen en el desempeño de las actividades familiares.
- Familia-trabajo: cuando las actividades/circunstancias familiares influyen en el desempeño de las actividades laborales.

Con relación a la prevalencia, el conflicto trabajo-familia es mayor que la familia-trabajo (Frone et al., 1992b; Somech y Drach-Zahavy, 2007; citado en Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013).

Aun así, en la actualidad existen varias teorías que intentan explicar por qué se da la insatisfacción en la conciliación laboral-familiar, que se pasan a explicar a continuación.

### 1.1.2. Teorías explicativas

*Teoría del rol*

En 1964, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal desarrollaron una teoría donde las personas cumplen diferentes roles con expectativas concretas, y que el conflicto se daría en el momento en el que múltiples roles se dan al mismo tiempo, siendo complicado e incluso incompatible conseguir los objetivos de todos esos roles (por ejemplo, rol de trabajador y de padre) (Pérez, Palací y Topa, 2017), dándose, además, efectos negativos en el bienestar personal (Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013).

Greenhaus y Beutell (1985) a partir de esta base, desarrollaron un modelo que actúa sobre los diferentes focos del conflicto entre el trabajo y la familia, planteando tres fuentes principales de conflicto basados en: el tiempo, la tensión y la conducta (Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013).

Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008; citado en Pérez, Palací y Topa, 2017) encontraron que, en la mayoría de los casos, la influencia que ejerce el trabajo sobre la familia es mucho mayor que a la inversa incluso en estudios longitudinales (Cardador, 2014; citado en Pérez, Palací y Topa, 2017).

### *Teoría del Conflicto*

Siguiendo la teoría de rol de Greenhaus y Beutell (1985), la teoría del conflicto dice que hay que sacrificarse en un ámbito para obtener satisfacción en el otro ámbito (Biedma y Medina, 2014).

### *Teoría de las barreras*

Para entender esta teoría, primero hay que mencionar que, para Ashforth, Kreiner y Fugate, (2000; citado en Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013) las personas llevan a cabo sus roles dentro de un ámbito específico en su vida, y que cada ámbito está separado por barreras físicas, temporales y psicológicas y que la clave de esta teoría es en cómo las personas manejarían estas barreras, y en cada polo hay ventajas e inconvenientes.

### *Teoría de la Conservación de los recursos*

En psicología, en específico en la salud laboral, Hobfoll (1998) desarrolló la teoría que acabó siendo la más utilizada en este campo. Consiste en que las personas buscan recursos y tratan de conservar aquellos que ya han conseguido, como objetos, condiciones, características personales y energía. A partir de esto, el estrés aparecería cuando existe un miedo real o imaginario a perder esos recursos, o en la expectativa de que esos recursos no se van a conseguir (Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013).

### *Teoría de la Compensación*

Esta teoría viene a explicar el intento de equilibrar la insatisfacción de cada uno de los dominios, en este caso el laboral y el familiar, buscando la satisfacción en otro dominio (Edwards y Rothbard, 2000; Lambert, 1990; citado en Biedma y Medina, 2014), es decir, si hay insatisfacción en el ámbito familiar, se compensará en el laboral, y a la inversa.

#### 1.1.3. Consecuencias

Sanz, Demerouti y Gálvez (2013) comentan que la fatiga, el dolor de cabeza, las náuseas, ansiedad, depresión e irritabilidad, menor calidad del sueño y sensación de insatisfacción con la vida en general, son los síntomas principales de una mala conciliación laboral-familiar por parte de las empresas en sus trabajadores.

Si nos centramos en el ámbito familiar, Martínez, Ugarte, Merino y Herrero, (2018) comentan un estudio de Skitmore y Ahmad del 2003 realizado en Singapur, donde encontraron que el 40% mencionaba no tener tiempo para dedicarles a sus hijos en edad preescolar/escolar.

el 40% de los participantes con hijos/as en edad preescolar o escolar raramente o nunca atendían a las actividades de sus hijos/as y muchos responsabilizaron a la falta de tiempo por su incapacidad para atenderlos.

En la misma línea, Iliés et al. (2007) explican que el cansancio y el agotamiento afectan negativamente a las demandas familiares, al estado de ánimo y a las reacciones

emocionales de la persona, en consecuencia, se realizarían valoraciones más negativas sobre la familia y generarían mayor insatisfacción familiar (Martínez, Ugarte, Merino y Herrero, 2018). Además, encontraron que aquellos trabajadores que se relacionaban menos con sus familias (menor comunicación, implicación y/o compromiso en la vida familiar) eran más propensos al conflicto laboral-familiar y por ello, menor satisfacción familiar.

Por otra parte, si miramos desde la perspectiva conflicto familia-trabajo, Golden, Veiga, y Simsek (2006; citado en Martínez, Ugarte, Merino y Herrero, 2018), basándose en la tensión, encontraron tres fuentes principales: gran carga de demandas familiares y laborales, y pobre apoyo familiar (como ausencia de uno de los padres, o desacuerdos en la crianza del hijo) o laboral.

Además, en ámbito laboral, el absentismo es resultado de intentar cubrir las responsabilidades familiares, aunque para ello se obtengan consecuencias negativas en el trabajo (Anderson, Coffey y Byerly, 2002; citado en Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013).

Des de la perspectiva de conflicto trabajo-familia, encontramos que, en el ámbito laboral, la consecuencia más repetida es la intención de abandono, especialmente por considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio (Anderson, Coffey y Byerly, 2002; citado en Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013). A continuación, pasamos a explicar las consecuencias en más detalle.

### *Abandono*

El abandono, producido por la falta de compromiso afectivo, apego emocional y la identificación y participación de los empleados en la organización (Mayer y Allen, 1997), se relaciona de manera positiva con el conflicto trabajo-familia (Biedma y Medina, 2014), es decir, se producirá un mayor número de absentismo laboral a menores niveles de compromiso afectivo, condiciones con evidencias empíricas como el estudio de Idrovo del 2006 (Biedma y Medina, 2014), y por ello, mayor será la sensación de conflicto laboral-familiar.

Por lo tanto, si se trabaja sobre el compromiso afectivo de los trabajadores, se logrará una mayor conservación de trabajadores (Foley, Linnehan, Greenhaus y Weer, 2006; Bocaz, 2003; Dex y Scheibl, 1999; citado en Biedma y Medina, 2014). Por ejemplo, mediante horario flexible (propuesta por Scandura y Lankay, 1997; citado en Biedma y Medina, 2014).

### *Estrés*

El estrés se entendería como una consecuencia del conflicto laboral-familiar por la dificultad de conciliar ambas esferas (Baxter y Chesters (2011, citado en Biedma y Medina, 2014).

### *Satisfacción laboral*

La satisfacción laboral se consigue mediante la evaluación que se percibe sobre el trabajo, además de los sentimientos que genera (Locke, 1976). Diversos autores comentan haber encontrado evidencias de personas que tienen una buena relación trabajo-familia obtienen, además, una mayor satisfacción profesional (Aryee, Srinivas y Tan, 2005; Balmforth y Gardner, 2006; citado en Biedma y Medina, 2014).

Biedma y Medina (2014) recopilaron diferentes estudios que corroboran la relación negativa entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral, encontrando estudios de Bagger et al. (2008), Carr et al. (2008) y Anderson et al. (2002). De la misma manera, encontraron diferentes estudios donde mostraban que horarios flexibles y la semana comprimida resultaban positivas en la reducción de la insatisfacción laboral (Allen, 2001; Batt y Valcour, 2003; y Lingard y Francis, 2006).

### *Motivación*

López-Ibor et al. (2010) y Meil et al. (2008) concuerdan en que la motivación aumenta la conciliación trabajo-familia que viene derivada de la aplicación de medidas conciliadoras (Biedma y Medina, 2014). Además, Williams y Alliger (1999) explicaban que los estados



de ánimo negativos, como la ansiedad, se extendían al ámbito familiar y provocaba una disfunción en las estrategias de afrontamiento, llevando al *burnout* (Leiter, 1991; citado en Biedma y Medina, 2014).

### *Desempeño*

El desempeño en la organización viene dada por la relación entre el trabajo y la familia, siendo que si esta es conflictiva, el desempeño será menor (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva y Cegarra-Navarro, 2011; citado en Biedma y Medina, 2014).

Por lo tanto, si se trabaja en acciones de conciliación trabajo-familia, habrá mayor desempeño, y en consecuencia se incrementará la productividad y una mejora en la motivación laboral (Perry-Smith y Blum, 2000; citado en Biedma y Medina, 2014).

Como se ha ido observando a lo largo de este apartado, la implementación de medidas en las políticas laboral-familiar produce resultados favorables. Gutiérrez, Muñoz y Vargas (2017) comentan a diferentes autores como Clark (2000); Hill, Hawkins, Ferris y Weitzman (2001) y Anderson, Coffey y Byerly (2002), que buscaban mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar y donde obtuvieron resultados positivos, llegando a encontrar una relación positiva en el equilibrio de responsabilidades familiares y laborales, y un mejor desempeño en las organizaciones donde implementaban sus estudios.

Además, existen diferentes estrategias organizacionales para poder hacer frente a las demandas laborales. Luck y Shaffer (2005) comentan que las personas que trabajan en organizaciones con políticas de conciliación laboral-familiar, aunque realicen muchas horas de trabajo, muestran niveles bajos en conflicto trabajo-familia (Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013).

Si miramos a nivel familiar, si la persona cuenta con apoyo y comprensión familiar sobre su situación laboral (emocional e instrumentalmente), probablemente tenga niveles de conflicto menores (Noor, 2002; citado en Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013).

#### 1.1.4. Antecedentes

Respecto a los antecedentes del conflicto entre la vida laboral y familiar, hay discrepancias entre autores, encontrando características relacionadas con la persona que propone Yu (2016; citado en Pérez, Palací y Topa, 2017) donde la autoestima, control, autoeficacia y estabilidad emocional intervendrían en el conflicto; Stoeva, Chiu y Grennhaus (2002; citado en Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013) que proponen al afecto negativo como acentuador de los estresores familiares y el conflicto; o Kinnunen, Vermulst y Mäkikangas (2003; citado en Sanz, Demerouti y Gálvez, 2013) donde explican que la estabilidad emocional modera la relación entre el conflicto trabajo-familia y el agotamiento y la depresión.

Si nos centramos en las características relacionadas con el trabajo, encontramos la sobrecarga diaria de trabajo que comentan Ilies et al. (2007) o las demandas laborales del puesto de trabajo que proponen Daderman y Basinka (2016). En España, Marín, Infante y Rivero (2002) señalan a la sobrecarga de rol, seguido de la ambigüedad y el conflicto de rol (Pérez, Palací y Topa, 2017).

De esta manera, nos podemos fijar en que no es suficiente con que la organización se implique en el cambio para poder conseguir una mejora en la vida del trabajador en su objetivo de conseguir una mejora en su vida laboral y familiar, sino que también es necesario invertir en el propio trabajador, en concreto, en sus competencias personales.

#### El rol de la mujer

Si hablamos de la conciliación laboral-familiar, no podemos evitar mencionar el papel de la mujer en estos últimos años, sobre todo en el cambio que se ha producido. Lo más destacable de la situación es el haber pasado de que el hombre sea el sustentador principal en el hogar a que sea la mujer una de las sustentadoras o la principal, siendo el hombre el responsable de las tareas del hogar o, al menos, se encuentre más implicado en ellas que anteriormente. Aun así, datos del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2012; citado en Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo, 2014) muestran que, aunque

la mujer sea la sustentadora principal, sigue siendo la persona que realiza la mayoría de las tareas domésticas, produciéndose lo que se conoce como *Doble Presencia*, dicho de otra manera, que todas las demandas doméstico-familiares recaen sobre la misma persona que, además, se encuentra trabajando. Y el conflicto vendría cuando no se puede cumplir con todas las demandas, generando un riesgo para la salud por el aumento de carga. (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez y Romo, 2014).

#### 1.1.5. Beneficios de la conciliación laboral-familiar

Des del Ministerio de Igualdad (2010), se aportan diferentes beneficios en referencia a la implementación de acciones para mejorar la conciliación laboral-familiar, obteniendo resultados tanto a nivel personal/trabajador, como de la empresa, dejando al descubierto la importancia de su implementación. Algunos beneficios que aporta son:

- Calidad en la gestión de los recursos humanos: mejora del clima laboral, gestión y planificación del tiempo, disminución del estrés y de los conflictos laborales y aumento de la satisfacción del personal.

Moccia (2011), comenta que diferentes investigaciones afirman observar beneficios en los trabajadores cuando se mejora el clima laboral, siendo los beneficios en relación con las relaciones laborales como: satisfacción, creatividad, amistad, cohesión, entusiasmo, responsabilidad social, reducción del aburrimiento y de ansiedad y estrés, y un aumento en la confianza.

- Ahorro en gasto de personal: aumenta la retención del talento cualificado, aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla y disminución de los gastos en la contratación y en la formación.

Cada trabajador tiene su talento y es la organización la encargada de descubrirla, organizarla y retenerla, mediante el acompañamiento con sus trabajadores, entendiéndolos y ayudándolos. De esta manera, se consiguen aspectos como lealtad o mayor creatividad en los empleados, al ver que su empresa se preocupa y se interesa por ellos (Moccia, 2011).

- Mayor productividad y rendimiento económico: mayor compromiso, rendimiento e implicación de la plantilla, aumento de la capacidad productiva, mejora en la atención y prestación de servicios y disminución del absentismo.

Para conseguir un mayor compromiso en la empresa, la implementación de acciones para que los trabajadores estén a gusto es clave. Entre esas acciones, la conciliación laboral-familiar adquiere gran importancia porque afecta directamente al trabajador a nivel personal. Además, a mayor compromiso del trabajador, mayor beneficio para la empresa, incluso a nivel económico, por lo tanto, este tipo de acciones se retro benefician (Moccia, 2011). De esta manera, se consigue reducir las enfermedades más destacables en las empresas como la depresión laboral, el absentismo y el presentismo, aumentando la productividad colectiva, la producción y la calidad además de la reputación de la empresa (Moccia, 2011).

Tampoco hay que olvidar que, cuando un trabajador se encuentra bien, es mucho más creativo y Xavier Sala i Martín, economista, comenta que el 71% de las innovaciones en las empresas vienen de sus empleados, y que por ello, diseñar la empresa con acciones de mejora en el estado de los trabajadores, permitirá que éstos estén en buen estado y por ello ser más creativas y más productivas en consecuencia. Además, Randstan (2008; citado en Moccia, 2011), comenta que el entorno laboral influye mucho en la productividad del trabajador, encontrando un 90% en el estudio realizado.

- Mejora de la imagen de la empresa: mejora en las relaciones con otras organizaciones y administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales), aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios y atracción de nueva clientela y de trabajadores que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.

Trabajadores satisfechos, clientes satisfechos. Existen varias investigaciones que afirman que, por tener a los empleados felices y comprometidos con la empresa, éstos llevan a una mejora en los resultados empresariales y un mayor rendimiento. Moccia (2011) define a los trabajadores felices y comprometidos como: optimistas, motivados, creativos, enérgicos, toman mejores decisiones y fallan menos, aprenden rápido, buenos compañeros de equipo, enferman menos y prefieren solucionar el problema antes de quejarse.

Hoy en día, la imagen de la empresa es imprescindible para permanecer en el negocio, y mediante las medidas de conciliación no solo consigues una mejoría en el bienestar de los trabajadores, sino que se mejora la imagen interna de esa empresa, además de la externa de cara a futuros trabajadores o clientes. Actualmente, existe el “*Great place to work*” donde las empresas participan para conseguir/aportar nuevas medidas de conciliación laboral-familiar. Un ejemplo de ello es Microsoft donde en el 2007 fue ganadora con su proyecto de cambio cultural. El programa 3 P’s (Profesional, Productividad y Personas). Introducía medidas de conciliación como horario flexible, teletrabajo, protección de la situación de paternidad y jornada intensiva los viernes y durante el verano, por mencionar algunas. Los resultados que obtuvo el proyecto fueron una mejora en el equilibrio personal-profesional, autoridad delegada e incremento de la responsabilidad, beneficios y productividad, satisfacción en familias y empleados, retención mujeres/madres, empleados más satisfechos, etc. (Moccia, 2011).

A nivel individual, Moccia (2011) afirma que una mejora en las condiciones laborales produce en el trabajador: Menores niveles de estrés y ansiedad laboral, aumentando la productividad y reducción las bajas laborales, aumento de la motivación y lealtad en la empresa, mayor posibilidad de desarrollo personal y profesional y un aumento de la felicidad y estabilidad emocional.

#### 1.1.6. Proyectos actuales

Actualmente, existen diversos programas de conciliación laboral-familiar y pasaré a comentar brevemente alguno de ellos.

#### *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*

Este programa creado por profesionales de Castilla y León (2007), recoge diferentes aspectos como permisos, permisos/reducción por lactancia, ausencia/reducción por hijos

prematureros, guarda legal, flexibilidad de la jornada, suspensión por maternidad, suspensión por paternidad y excedencias.

*UNICEF: El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*

En este manual dirigido por UNICEF (2020), se comentan las siguientes actividades para la conciliación laboral-familiar: licencia por cuidado de familiar enfermo, licencia por adopción, licencia por trámites previos a la adopción, licencia por maternidad y paternidad, licencia parental, licencia por embarazo de alto riesgo, políticas de retorno gradual tras la licencia por maternidad o paternidad (conocidas como *soft-landing*), nacimiento pretérmino o nacimientos o adopciones múltiples, licencia por tratamientos de fertilización asistida, licencia o franquicias horarias por adaptación escolar, franquicia horaria por reuniones escolares, franquicia horaria con controles médicos, licencia por violencia de género en el ámbito doméstico, otras licencias por motivos particulares, políticas para flexibilizar los tiempos y modalidad de trabajo (reducción de jornada laboral, días libres de cumpleaños y/o de cumpleaños de hijos, entradas y salidas flexibles, viernes flexible, turnos móviles y teletrabajo).

*Buenas prácticas: Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal*

El Ministerio de Sanidad, Servicios Social e Igualdad (2014), pone a disposición del público diversos ejemplos de empresas y sus programas de beneficios para la conciliación laboral-familiar, donde encontramos beneficios como: asesoramiento en medición familiar, cobertura de custodias, ampliar permisos en el caso de partos múltiples, ayudas a la adopción, ampliación del permiso de paternidad, ayudas logísticas, , asesoramiento legal, flexibilidad horaria de entrada y salida, días de asuntos propios, prioridad en las ayudas económicas, teletrabajo y cambios de centro de trabajo; en personas con discapacidad ofrecer ayudas económicas, programas de voluntariado, prioridad en la contratación, asesoramiento; en mayores dependientes ofrecer jubilación paulatina, programas de *mentoring*, ayudas económicas, voluntariado, horario flexible, asesoramiento; en víctimas de violencia de género apoyo logístico, asesoramiento y traslado de centro de trabajo.

Como se puede observar, los programas se enfocan sobre todo en el personal con hijos, beneficiando también a todo aquel que lo pueda necesitar sin necesidad de cumplir el requisito de tener un hijo.

## **1.2.Contexto**

La empresa donde se prevé aplicar esta propuesta de mejora se trata de Integral Logistics Support (ILS para abreviar) y consiste en una empresa valenciana fundada en el 2015 dedicada al sector de operaciones (avicultura, agrícola, ganadera, caza, silvicultura y actividades forestales, explotación de la madera y elaboración de productos cárnicos) y logísticas (transportes de mercancías).

Dispone de sus propios trabajadores, además de contactos y alianzas con empresas de su mismo sector a nivel nacional e internacional. Su sector de trabajo principal es la zona Balear, y también países de Oriente Medio, golfo Pérsico y Extremo Oriente. Actualmente, su plantilla consiste en un total de 55 trabajadores. Dividido en:

- 1 director
- 3 coordinadores/departamentos (administración, operaciones y logística).
- 11 trabajadores en administración
- 30 operarios
- 10 transportistas

A partir de aquí, la empresa contacta con la consultoría porque, a pesar de estar en crecimiento y con ello con mayores demandas laborales, han percibido un incremento en el absentismo laboral, menor motivación/energía en las oficinas, incremento de quejas a los encargados... y desde dirección, piden que se investigue qué ocurre y se solucione cuanto antes.

## **1.3.Objetivos**

Para este trabajo, se plantean los siguientes objetivos a conseguir. Principalmente, se pretende estudiar el ambiente laboral de ILS y proponer un plan de mejora de calidad laboral en los trabajadores. Siendo más específicos, se quiere:

- Estudiar los niveles de satisfacción en conciliación laboral-familiar de los trabajadores.
- Mejorar el bienestar laboral a partir de la implementación de un programa de conciliación laboral-familiar adaptado a las necesidades detectadas en la empresa.

## **2. METODOLOGÍA**

Previamente se mantendrá una reunión con los directivos para determinar qué aspectos han detectado para solicitar el servicio de consultoría y cuáles son los aspectos que quieren mejorar, en este caso se evalúa la satisfacción laboral y bienestar del trabajador. Una vez establecido, se informará a los trabajadores de que se llevará a cabo una evaluación para determinar el nivel de bienestar y satisfacción laboral además de que se pretende implementar un programa de intervención para su mejora.

Primeramente, se administrará el cuestionario de conciliación familiar laboral SWING y el de Bienestar Laboral General a los trabajadores para determinar el nivel de satisfacción de la conciliación familiar-laboral y de la satisfacción laboral.

Seguidamente, se realizará una reunión con el equipo directivo para determinar qué acciones llevar a cabo en función de los resultados obtenidos en los cuestionarios.

Finalmente, se implementarán las acciones acordadas (el programa de conciliación laboral y familiar se aplicará al departamento de logística, administración y operaciones) y se administrarán de nuevo los cuestionarios de bienestar laboral y conciliación familiar-laboral y se compararán para determinar el impacto del programa en un plazo de 3 meses y de 6 meses.



Desde el principio se dejará claro la confidencialidad de datos para todos los trabajadores, además de garantizar una devolución de los resultados (conservando el anonimato).

## **2.1. Muestra**

La evaluación y la aplicación del programa, se llevará a cabo con los trabajadores de los tres departamentos, siendo un total de 51 trabajadores, 11 de administración, 10 transportistas y 30 operarios.

## **2.2. Cuestionarios**

### Bienestar Laboral

Para evaluar el nivel de satisfacción laboral, se estudiará sobre la base del bienestar laboral y se realizará mediante el cuestionario Bienestar Laboral General (BLG) de Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010). Consiste en un cuestionario donde el bienestar laboral se divide en dos dimensiones: bienestar psicosocial (afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alineación). Se evalúa a partir de una escala Likert de 1 a 7, donde se sumarán los resultados por escalas y se realizará una media.

Se utiliza este cuestionario porque existe su versión adaptada a población española y por su sencillez, además por demostrar una alta consistencia interna y una alta fiabilidad (alfa de Cronbach de 0.82 y 0.96) en su adaptación.

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Formato papel

### Cuestionario Conciliación Familiar-Laboral SWING

Cuestionario de 22 ítems que evalúa las relaciones entre el trabajo y la familia, desarrollado por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2005) y validado al español por los mismos autores (2009). Con respuesta tipo Likert (0-3), constituida por 4 subescalas

divididas en interacción familia-trabajo y trabajo-familia en valores positivos y negativos cada una.

Se utiliza por poseer un alfa de Cronbach de 0.77 y 0.89 en su adaptación a la población española, y por tanto se considera como un instrumento fiable en su aplicabilidad.

Tiempo de aplicación: 10 minutos

Formato papel

### **2.3.Programa**

Según la situación encontrada, se ha determinado que se aplicará un programa con acciones específicas/adaptadas al caso. Las acciones inicialmente planteadas son las siguientes:

- Días especiales libres: además de los no laborales por contrato, se ofrece tener los días libres en caso de cumpleaños propio o de miembros de la familia directa. Aun así, para poder disfrutar de ella, el trabajador deberá estar al día con sus labores, para así no sobrecargar a los compañeros que deberán cubrir el puesto en su ausencia. Esta medida se aplica a partir de la recomendación del programa de UNICEF.
- Beneficios por buena valoración del trabajo por parte de los clientes (vales por restaurantes, gasolina...): se beneficiará al empleado que consiga obtener la mejor valoración por parte del cliente de entre los demás compañeros (en el caso de administración y logística) y en los operarios se valorará en función del mejor rendimiento que valore el encargado. Se evaluará una vez cada mes. Como se ha observado en la introducción, esta medida se implementa con el objetivo de incentivar al trabajador para mejorar su rendimiento y así obtener mejor resultado no solo individual, sino para los clientes que atiende, obteniendo así una mejora en la imagen empresarial.
- Compensación de largas estadas fuera de casa con días libres proporcionales: en caso de tener que permanecer fuera de la zona local por largos períodos de tiempo, se compensará al trabajador con los días proporcionales según las

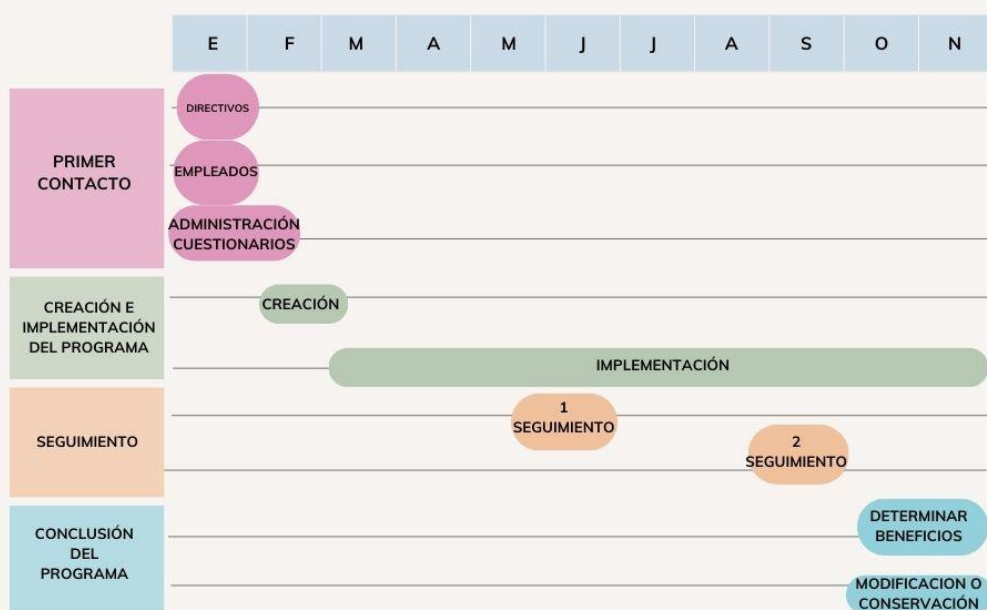
horas establecidas por contrato. Por ejemplo, estar siete días naturales fuera de casa (168 horas), se compensará las 128 horas extras (168 – 40 horas de contrato) con cinco días laborales libres (128/24) seguidamente del retorno, o una reducción de la jornada laboral hasta cubrir las horas extras realizadas.

- **Actividad mensual:** una vez al mes, se planteará una actividad colectiva para cada departamento. Por ejemplo, comidas de empresa, salidas al exterior, fin de la jornada laboral antes los viernes... Esta actividad se plantea desde la perspectiva de mejora de clima laboral, para así reducir el estrés laboral en el ámbito de trabajo y aumentar la satisfacción.
- **Teletrabajo:** todo aquel puesto de trabajo, con la posibilidad de continuar su jornada laboral desde el domicilio, tendrá el beneficio de poder realizarla una vez a la semana. Estos días se intentarán, en la medida de lo posible, no coincidir con otro compañero, quedando el máximo de empleados en las oficinas dentro del beneficio proporcionado. Además, se le administrará el material necesario a todo aquel que lo necesite para poder seguir desarrollando sus funciones desde casa (p. ej. portátiles). Esta acción se plantea desde la recomendación del Ministerio de Igualdad (2010) explicada anteriormente.
- **Flexibilidad horaria:** se admitirá un margen de hasta 30 minutos a la hora de iniciar o finalizar la jornada laboral. Con esta medida, se pretende reducir los niveles de estrés de los padres trabajadores a la hora de compaginar las entradas/salidas escolares con las entradas/salidas laborales.

#### **2.4.Cronograma y Presupuesto**

A continuación, se presenta la tabla con el cronograma del proceso de creación e implementación del programa a la empresa junto con su presupuesto estimado:

## CRONOGRAMA PROYECTO



Seguidamente mostramos la tabla de coste provisional de cada actividad introducida en el programa de beneficios para los empleados beneficiarios:

Actividad		Coste
Días especiales libres		Sin coste
Beneficios por buena valoración del trabajo	Dep. Logística	25€ (por vale)
	Dep. Administración	25€ (por vale)
	Dep. Operaciones	25€ (por vale)
Compensación de largas estadas fuera de casa		Sin coste
Actividad mensual	Dep. Logística	333€
	Dep. Administración	333€
	Dep. Operaciones	333€
Teletrabajo		Sin coste*
Flexibilidad horaria		Sin coste

Cuestionarios	-
Revisiones	400€
<b>Total</b>	<b>1.500€/mes**</b>

\*solo del material necesario.

*\*\*Este precio variará en función del mes debido a que no hay revisión de seguimiento cada mes por parte del profesional contratado.*

### **3. RESULTADOS ESPERADOS**

A continuación, se pasan a comentar los resultados que se esperan conseguir con la implementación de la evaluación y del programa.

#### **3.1.Resultados iniciales**

##### Cuestionario SWING

Los resultados del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) muestran en la dimensión interacción negativa trabajo-familia puntuaciones altas, en interacción negativa familia-trabajo los resultados son altos, en la dimensión interacción positiva trabajo-familia y en familia-trabajo, las puntuaciones que se esperan conseguir serán bajas.

##### Cuestionario Bienestar Laboral General

Primeramente, los resultados del primer cuestionario de Bienestar Laboral General se esperan obtener en el factor afecto una media de 3, en competencias 2, y en expectativas 3. Por otra parte, en somatización se esperan resultados de 6 de media, en desgaste un 7 y en alineación un 6.

#### **3.2.Resultados 3 meses después**

En el cuestionario BLG post, se espera que las puntuaciones varíen, de tal manera que se espera medias en torno a 6-7 en el factor de bienestar psicosocial, y en factor de efectos colaterales puntuaciones de 2-3.

Respecto al cuestionario de conciliación laboral-familiar, se espera que las puntuaciones en las dimensiones interacción negativa en familia-trabajo y en trabajo-familia sean bajas, en la dimensión interacción positiva familia-trabajo y trabajo-familia encontramos resultados altos.

Generalmente, se espera que sea observable una mejoría en el estado emocional de los trabajadores, siendo esta más animada, con un mejor rendimiento y una mejora en productividad, además de una reducción en quejas.

### **3.3.Resultados 6 meses después**

Del cuestionario BLG se esperan que las puntuaciones en bienestar laboral sean superiores a 6-7 y en efectos colaterales inferiores a 2-3.

Respecto al cuestionario de conciliación laboral-familiar, se espera que las puntuaciones en interacción negativa trabajo-familia sean muy bajas, y de igual manera en interacción negativa familia-trabajo, en la dimensión interacción positiva trabajo-familia encontramos resultados altos o muy altos y en interacción positiva familia-trabajo se esperan puntuaciones similares.

Tras 6 meses de implementación, se espera que los empleados hayan mejorado su satisfacción laboral y que hayan conseguido mejorar la conciliación laboral-familiar.

#### Resultados de las acciones

Se espera que, con la incorporación del programa, aumente el bienestar del personal de la empresa. Específicamente, se espera que cada acción actúe de la siguiente manera:

- Días especiales libres: permitirá pasar un día seleccionado por el trabajador como libre para pasarlo junto a la familia. Con ello se obtendrá mayor compromiso con la empresa y con ello mayor productividad y mejor calidad del producto.

- Beneficios por buena valoración del trabajo por parte de los clientes: aumentará el deseo de realizar un buen servicio al cliente. La realización de un buen servicio aporta una imagen positiva de la empresa y, mediante la recompensa por ese buen servicio, se pretende no solo continuar con una buena imagen sino también aumentar el compromiso del trabajador con la empresa al ver que sus esfuerzos son recompensados.
- Compensación de largas estadas fuera de casa con días libres proporcionales: se espera que con este recurso el personal transportista aumente su visión positiva respecto al trabajo y aumente su sensación de importancia y bienestar dentro de la empresa. De esta manera, se mejora la imagen interna y externa de la empresa con el compromiso con sus trabajadores, además de proporcionar el tiempo de descanso suficiente para el trabajador para incorporarse de nuevo y así obtener un mejor rendimiento.
- Actividad mensual: se espera que, con esta medida, el personal incremente su nivel de satisfacción en el ámbito de la empresa, obteniendo así un mayor rendimiento, es decir, se pretende mejorar el clima laboral de los empleados para fomentar un ambiente de confianza y menor ansiedad y estrés.
- Teletrabajo: permitirá una mejor flexibilidad con la vida personal del trabajador, obteniendo un mayor grado de satisfacción, y un mejor rendimiento y productividad. También se espera disminuir los índices de absentismo en caso de pedir los permisos por necesitar, por ejemplo, los días en casa por enfermedad de los hijos.
- Flexibilidad horaria: permitirá mayor conciliación con horarios, por ejemplo de colegio en caso necesario, proporcionando mayor satisfacción con la empresa y mayor compromiso, además de disminuir los niveles de ansiedad y estrés que pueda ocasionar la situación.

#### **4. CONCLUSIONES**

A modo de conclusión, el presente trabajo pretende ser una guía de programa de mejora en conciliación laboral-familiar a implementar en cualquier empresa similar a esta de más de 25 trabajadores, con diferentes ámbitos de trabajo (logística, administración y operaciones) y que, con su ejecución, se obtenga una mejora en la satisfacción de los trabajadores, una mejor imagen interna y externa de la empresa, y un mayor rendimiento y productividad de los empleados, además de una mayor satisfacción con la conciliación laboral-familiar.

Como bien se comentaba anteriormente, la conciliación laboral-familiar es una realidad a añadir en las empresas al tratarse de dos mundos del mismo empleado que se encuentran y entrelazan al final del día, es por ello que se debe, en la medida de lo posible, facilitar la conciliación de ambas partes, para así conseguir que un trabajador con buenas capacidades y habilidades se pueda desarrollar de buena manera y obtenga buenos resultados sin que para ello le conlleve sacrificios familiares/privados.

A pesar de no haberse llevado a cabo este programa, se espera que aun así sirva como base a futuros programas que, además, busquen que no sea de un elevado coste económico.

#### **4.1.Recomendaciones futuras**

Primeramente, se espera que este programa pueda ser llevado a cabo en una organización similar a la planteada para así poder determinar la efectividad real de ésta. También se espera que con la implementación del programa en una organización real sea más sencillo adecuar las propuestas del programa de beneficios, además de añadir aquellas que se adecuen a la empresa. Sería interesante que, una vez la empresa haya integrado este programa, poder añadir actividades para mejorar las competencias personales de los trabajadores y así conseguir una mayor eficacia del programa.

## **5. ANÁLISIS Y VALORACIÓN FINAL**

### **5.1.Análisis de las competencias adquiridas**



*CE1 – Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.*

Al inicio del máster desconocía de las diferentes teorías de la psicología de la salud ocupacional. Por otra parte, sí que tenía conocimiento de la ergonomía en el ámbito laboral gracias a una profesora durante mis años en la facultad que se había dedicado a ello y hablaba de su trabajo durante las horas de clase, de ahí a que puntúe con un 2 en la gráfica.

Cerca de finalizar el máster, puedo afirmar que conozco las diferentes teorías existentes en la psicología de la salud ocupacional y ergonomía. Además, durante el período de prácticas, era obligatorio realizar un curso de prevención en riesgos laborales, por lo que es un tema que se ha repetido bastante durante el año, y por eso tiene una puntuación de 3.

*CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.*

En este apartado me he puntuado con un 2 porque, durante el segundo año de carrera, di la asignatura de psicología organizacional y se realizó un trabajo sencillo sobre el estudio de un grupo pequeño donde a parte de la observación grupal también implantábamos actividades para fomentar la cooperación.

En comparación al inicio de curso, me he puntuado con un 4 porque, actualmente me siento capaz de poder desarrollar una investigación básica en una organización y creo que este trabajo es un reflejo de ello, además de los diferentes trabajos desarrollados durante el máster.

*CE3 – Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.*

Antes de realizar el máster no tenía conocimiento sobre las diferentes teorías de la psicología de los recursos humanos, aunque llegué a realizar una asignatura y una optativa

durante la carrera, no se dieron los temas que se han enseñado en esta asignatura del máster, es por ello que me he puntuado con un 1.

Actualmente, sí que considero que tengo conocimiento sobre las diferentes teorías y procesos de desarrollo sobre Psicología de los Recursos Humanos. Considero que sé aquellos aspectos que forman parte de los recursos humanos como son los cambios organizacionales, el liderazgo o el bienestar de los trabajadores. Aun así, considero que es un tema que está en constante cambio, por lo que no creo llegar a puntuarme al máximo en este aspecto.

*CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.*

Durante la carrera dimos alguna clase sobre enfocarnos en las aptitudes de los pacientes en vez de centrarnos en las carencias para así potenciar aquello que sí funciona mientras se avanza en aquello que se quiere mejorar. Es lo más cercano a la psicología organizacional positiva que he dado, por eso me puntué con un 2.

En la actualidad, considero que tengo el conocimiento suficiente como para poder enfocarme en las aptitudes positivas de los empleados para poder desarrollar una mejor intervención organizacional, aunque todavía tengo la tendencia a ver primero lo negativo a corregir, y es por eso por lo que me he puntuado con un 3, ya que es algo que todavía debo trabajar.

*CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.*

En el segundo año de carrera hicimos varios ejercicios de análisis de clima y cultura de diferentes organizaciones, por lo que tengo una base respecto a este tema. Aun así, debido a que fue bastante más teórica que práctica, fue complicado de entender en su día.

Si comparo mis conocimientos iniciales con los actuales, diría que ahora me siento más capacitada para poder evaluar y desarrollar proyectos para el cambio de clima y cultura

organizacionales. Además de entender mejor el clima y cultura organizacionales, ahora entiendo de su importancia además de diferentes estrategias para poder analizarla y cambiarla para mejorarla o adaptarla a los cambios, y por eso me puntuó con un 3,5.

*CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.*

En segundo de carrera dimos unas clases de Recursos Humanos, pero en ningún momento se tocaron aspectos sobre su gestión, solo aspectos básicos que trata los Recursos Humanos (como por ejemplo los perfiles en currículums), por eso, me puntuó con un 1 ya que realmente no tenía conocimiento sobre técnicas de recursos humanos, ni he implementado ninguna técnica, ni sabría cómo hacerlo actualmente.

En cambio ahora, considero tener suficiente conocimiento para poder interpretar y aplicar las diferentes técnicas de gestión de Recursos Humanos a individuos y grupos en las organizaciones que he ido aprendiendo y en algunos casos aplicarlo (como es el reclutamiento, área aplicada en las prácticas), y por eso me puntuó con un 3,5.

*CE7 – Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.*

En esta competencia me he puntuado con la menor nota porque durante la carrera no se comentaron métodos prácticos para la aplicación en empresas en general. Lo único que sí puedo decir es que, debido a una optativa, sí tengo conocimiento en promoción de la salud, aunque se trata de promoción en salud y bienestar individual.

En comparación al principio, considero que tengo un buen conocimiento de técnicas para poder intervenir en organizaciones para su prevención y promoción de la salud y este trabajo es un ejemplo de ello, aunque considero que aun me queda por aprender, y por ello me puntuó con un 3,5.

*CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.*

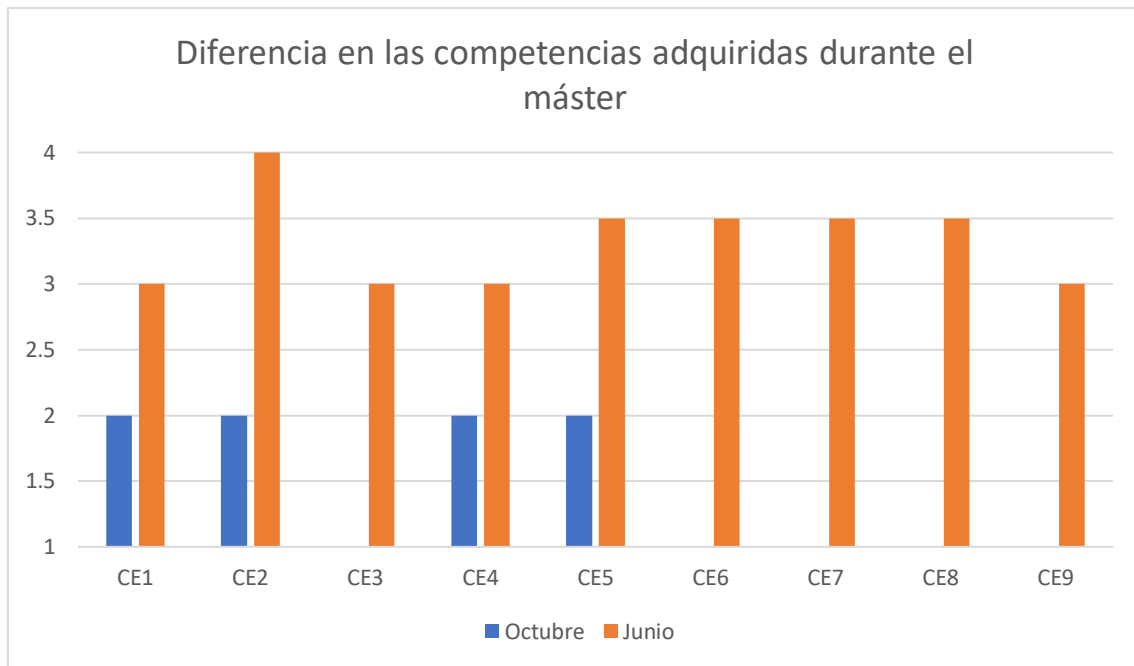
Actualmente no sabría aplicar técnicas de intervención de la salud psicosocial y por eso me puntuo con un 1, aunque durante la carrera sí se estudiaron los temas de mobbing y estrés laboral, solo se explicaron en teoría, y no se mencionó sobre su tratamiento.

Igual que el apartado anterior, este trabajo refleja mis capacidades para poder intervenir en una organización para mejorar su rendimiento y en consecuencia una mejora en la productividad laboral de la empresa. Aun así, como he ido mencionando, considero que es una competencia que siempre está en desarrollo y por ello me puntuo con un 3,5.

*CE9 – Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.*

A lo largo del máster, espero conseguir las competencias que he ido comentando hasta ahora, ya que en general, en mi carrera lo que eché en falta fue poder aplicar esa teoría de clase en algún ámbito, y no solo quedarme en saber qué, sino en saber cómo, especialmente en casos de intervención, donde considero que era muy importante en la carrera y apenas se tocaron métodos de intervención en ningún ámbito. Es por eso por lo que me puntuaré con un 1 y de aquí juzgaré si creo que es un buen máster.

Ocho meses después, en general, puedo afirmar que este máster me ha dado suficientes conocimientos y habilidades para poder empezar a desarrollarme en el ámbito de la psicología organizacional, del trabajo y los recursos humanos. Es más, me ha aportado aquello que eché en falta durante la carrera (métodos de intervención) además de poder ponerlo en práctica con las prácticas en empresa.



## 5.2. Valoración personal

A nivel personal, quisiera comentar qué he conseguido plasmar de mis conocimientos académicos en este trabajo, y sobre todo creo conveniente destacar dos asignaturas clave: evaluación e intervención. Con la evaluación he podido observar que, aunque se lleve a cabo solo un programa de intervención, como era el caso de este TFM, es imprescindible primero realizar una evaluación para poder determinar la mejor manera de intervenir y crear un programa que se ajusta lo mejor posible al caso estudiado. Y, por último, la intervención ha destacado en este trabajo fin de máster por ser el principal objetivo y he de decir que la mayor dificultad con la que me he encontrado ha sido el pensar en diferentes actividades que se podrían implementar sin que éstas conllevaran un elevado coste para la empresa. Por lo demás, podría decir que no lo he encontrado complicado encontrar acciones para la empresa por el hecho de tener claro a dónde debía enfocar el programa, es decir, donde estaba el foco problema. Una vez, visto claro el problema, la solución se presentaba con facilidad.

También quería comentar que para mi realizar este trabajo me ha resultado beneficioso en el sentido de haber podido realizar una actividad que realizaré en mi carrera profesional, pero con la ventaja de tener a alguien supervisando las acciones a llevar a

cabo. De esta manera a mi me genera mayor seguridad para poder realizar una intervención de este estilo en el futuro, ya que tendré este trabajo como ejemplo de lo que hay que hacer y de lo que no.

## 6. REFERENCIAS

Biedma F., J.M. y Medina G., J.A. (2014). Impacto de la conciliación laboral y familiar en el desempeño organizativo, *Intangible Capital*, 10 (3), 448-466. Doi: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.506>

Blanch, J.M, Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010), Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas, *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170. Doi: 10.5093/tr2010v26n2a7

Boletín Oficial de la Provincia de Valencia. (2020). *Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo Dirección Territorial de Valencia. Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías*, 233, 47- 67. Recuperado de: <https://valencia.cnt.es/wp-content/uploads/2021/02/TRANSPORTES-DE-MERCANCIAS-POR-CARRETERA-2019-2022-BOP.pdf>

Boletín Oficial de la Provincia de Valencia. (2022). *Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos*, 95, 103-127.

Recuperado de:  
<https://stics.intersindical.org/web/attachments/article/17/Convenio%20colectivo%20oficinas%20y%20despachos%20Valencia%202021-23.pdf>

Boletín Oficial de la Provincia de Valencia. (2018). *Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector Agropecuario de la provincia de Valencia*, 153, 13-22 Recuperado de:  
<https://www.convenioscolectivos.net/agropecuario-de-la-provincia-de-valencia/>

Consejo Económico y Social de Castilla y León. (2007). *La conciliación de la vida personal, laboral y familiar en Castilla y León*. Enlace:  
<https://sirdoc.ccy.l.es/Biblioteca/Dosieres/DL178Conciliacion/pdfs/CyL-CES-IIPropia-2-07-Conciliacion.pdf>

eINFORMA. (s.f.). *INTEGRAL LOGISTICS SUPPORT SOCIEDAD LIMITADA en Valencia*. Recuperado 25 enero 2023, de:  
<https://www.einforma.com/informacion-empresa/integral-logistics-support>

Estevan R. L., Rodríguez S., R.M., Romero G., B., Rodríguez L., A. y Romo S., M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral, *Reidocrea*, 3 (22), 172-179. Doi:  
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%cc%81guez-Romero-Rodri%cc%81guez-Romo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez V., L. M., Muñoz R., M. y Vargas G., P. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia, *Revista Ciencias Estratégicas*, 25 (38), 299-317. Doi: rces.v25n38.a3

Integral Logistics Support ILS. (s.f.). *Quiénes somos: Lo imposible y difícil solo cuesta un poco más*. Recuperado 25 enero 2023, de: <http://www.integralogistics.es>

Martínez P., A., Ugarte, I., Merino, L. y Herrero F., D. (2018). Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel mediador del clima familiar, *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 10 (1), 27-36. Doi: <https://doi.org/10.23923/j.riips.2018.02.023>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Buenas prácticas: Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal*. Recuperado de: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/familias/conciliacion/docs/IVguiabuensaspracticas.pdf>

Ministerio de Igualdad, (2010), Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales Divulgativos. Madrid .

Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación, *Acciones e Investigaciones Sociales*, 30, 135-154. Doi: [https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.201130607](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.201130607)

Moreno J., B., Sanz V., A.I., Rodríguez M., A. y Geurts, S. (2009), Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-



Familia (SWING), *Psicothema*, 21 (2), 331-337. Enlace:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654025>

Pérez P., M., Vela J., M. J., Abella G., S. y Martínez S., A. (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados, *Universia Business Review*, 45, 16-33. Doi: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43335414001>

Pérez R., V., Palací D., F. y Topa C., G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales, *Acción Psicológica*, 14 (2), 193-210. Doi: <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20024>

Rodriguez, N. (2023, enero 20). Pymes en España: cuántas hay, qué tipos existen y ejemplos. HubSpot. Recuperado de: <https://blog.hubspot.es/marketing/la-importancia-de-las-pymes-en-espana>

Sanz V., A.I., Demerouti, E. y Gálvez H., M. (2013). La conciliación vida laboral y familiar. Dentro de Pirámide (Ed.), *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, (p.419- 435). Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/301778662\\_La\\_conciliacion\\_vida\\_laboral\\_y\\_familiar](https://www.researchgate.net/publication/301778662_La_conciliacion_vida_laboral_y_familiar)

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2020). *El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas*. Recuperado de: <https://www.unicef.org/argentina/media/10021/file/El%20Derecho%20al%20Cuidado:%20conciliaci%C3%B3n%20familiar%20y%20laboral%20en%20las%20empresas.pdf>

## 7. ANEXOS

### 7.1. ANEXO 1: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Tabla 1 Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)			
A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:			
0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre
<i>Interacción negativa trabajo-familia</i>			
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador			
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo			
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales			
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas			
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo			
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies			
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa			
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos			
<i>Interacción negativa familia-trabajo</i>			
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo			
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos			
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral			
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar			
<i>Interacción positiva trabajo-familia</i>			
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos			
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo			
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas			
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa			
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo			
<i>Interacción positiva familia-trabajo</i>			
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable			
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo			
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas			
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo			
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada			

## 7.2.ANEXO 2: Cuestionario Bienestar Laboral General

<b>Factor de Bienestar Psicosocial</b>								
<b>Escala de Afectos</b>								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

<b>Escala de Competencias</b>								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

<b>Escala de Expectativas</b>								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
<i>En mi trayectoria laboral:</i>								
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7	
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7	
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7	
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi acatamiento de las pautas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7	
Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7	
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7	
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7	

**Factor de Efectos Colaterales  
Escala de Somatización**

Instrucciones: Rodee el número elegido

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Insomnio	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

**Escala de Desgaste**

Instrucciones: Rodee el número elegido

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	

**Escala de Alienación**

Instrucciones: Rodee el número elegido

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Mal humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

