



universidad
de león
Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad de León

Grado en Marketing e Investigación de Mercados
Curso 2018 / 2019

ANÁLISIS DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL:
ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DE UN CUESTIONARIO.
(ANALYSIS OF CONCILIATION AND LABOR FLEXIBILITY MEASURES:
ELABORATION AND VALIDATION OF A QUESTIONNAIRE.)

Realizado por el Alumno D. Diego Rodríguez Santa Cecilia

Tutelado por la Profesora Dña. Beatriz Jiménez Parra y cotutelado por el
Profesor D. Álvaro Fernández González

León 1 de Julio de 2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	8
1. OBJETIVOS.....	11
2. METODOLOGÍA.....	12
3. REVISIÓN LITERATURA SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD.....	13
3.1. DEFINICIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD.....	13
3.2. ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	14
3.3. ANÁLISIS DE LEYES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN.....	16
4. ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO.....	18
4.1. DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN DE ITEMS.....	18
4.2. CUESTIONARIO DE CLASIFICACIÓN DE LOS ÍTEMS DE LA CULTURA TRABAJO-FAMILIA.....	23
5. VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO.....	27
5.1. VALIDACIÓN POR EXPERTOS.....	27
5.2. ENCUESTA PILOTO.....	28
6. DESARROLLO DE LA ENCUESTA Y ANÁLISIS DE DATOS.....	30
6.1. ENCUESTA FINAL.....	30
6.2. ANÁLISIS DE DATOS.....	30
6.2.1. ANÁLISIS DE FIABILIDAD.....	31
6.2.2. ANÁLISIS FACTORIAL.....	36
7. CONCLUSIONES.....	56
BIBLIOGRAFÍA.....	59

ANEXOS.....66

- ❖ ANEXO I. MATRIZ DE CORRELACIONES. PRIMER ANÁLISIS FACTORIAL.....67
- ❖ ANEXO II. MATRICES ANTI-IMAGEN. PRIMER ANÁLISIS FACTORIAL.....69
- ❖ ANEXO III. CORRELACIONES REPRODUCIDAS. PRIMER ANÁLISIS FACTORIAL.....71
- ❖ ANEXO IV. MATRIZ DE CORRELACIONES. SEGUNDO ANÁLISIS FACTORIAL.....73
- ❖ ANEXO V. MATRICES ANTI-IMAGEN. SEGUNDO ANÁLISIS FACTORIAL.....75

ÍNDICE CUADROS, TABLAS Y FIGURAS

CAPÍTULO 4

Cuadro 4.1. Obtención de ítems.....	19
Tabla 4.1. Ítems del cuestionario relacionados con la conciliación.	24
Tabla 4.2. Ítems del cuestionario relacionados con la flexibilidad laboral.	26

CAPÍTULO 5

Tabla 5.1. Media y desviación típica de cada ítem del test realizado en la prueba piloto.....	29
---	----

CAPÍTULO 6

Tabla 6.1. Resumen del procesamiento de los casos.	32
Tabla 6.2. Estadísticos de fiabilidad.	32
Tabla 6.3. Estadísticos total-elemento.	33
Tabla 6.4. Estadísticos de fiabilidad. Segundo análisis de fiabilidad.	34
Tabla 6.5. Estadísticos de resumen de los elementos.	34
Tabla 6.6. Estadísticos total-elemento. Segundo análisis de fiabilidad.	35
Tabla 6.7. KMO y prueba de Bartlett.	36
Tabla 6.8. Comunalidades. Método de extracción. Análisis de Componentes principales.....	38
Tabla 6.9. Varianza total explicada.....	39
Gráfico 6.1. Representación del gráfico de sedimentación.....	41
Tabla 6.10. Matriz de componentes ^a	41
Tabla 6.11. Matriz de componentes rotados ^a	43

Tabla 6.12. KMO y prueba de Bartlett. Segundo análisis factorial en SPSS.....	45
Tabla 6.13. Comunalidades. Segundo análisis factorial en SPSS.....	46
Tabla 6.14. Varianza total explicada. Segundo análisis factorial en SPSS.	47
Tabla 6.15. Matriz de componentes ^a . Segundo análisis factorial en SPSS.	48
Tabla 6.16. Matriz de componentes rotados. Segundo análisis factorial en SPSS.....	50
Tabla 6.17. Ítems del cuestionario definitivo relacionados con la conciliación.....	54
Tabla 6.18. Ítems del cuestionario definitivo relacionados con la flexibilidad laboral....	55

RESUMEN

La baja motivación, la aptitud negativa y la escasa implicación de los trabajadores hacen que la práctica de algunas medidas de integración trabajo-familia como son la conciliación y la flexibilidad laboral sean conceptos claves y de gran relevancia en la resolución de conflictos. Encontrar un verdadero equilibrio entre la vida laboral y personal es una meta a alcanzar por miles de personas.

Actualmente, los cuestionarios constituyen el instrumento más utilizado para evaluar aspectos relacionados con la resolución de conflictos. En este sentido, en el desarrollo del presente Trabajo de Fin de Grado se ha elaborado un cuestionario con una adecuada elección y análisis de una serie de ítems que determinan la utilización de ciertas medidas de conciliación y flexibilidad laboral. Los principales criterios de calidad exigibles a los instrumentos de evaluación son la fiabilidad y la validez.

Para el análisis, se evaluó la fiabilidad del cuestionario mediante el análisis de consistencia interna calculando el coeficiente alfa de Cronbach. Se realizó un análisis factorial exploratorio en SPSS para el que utilizaremos el método de máxima verosimilitud para la extracción de factores con el propósito de buscar el número mínimo de dimensiones que expliquen el máximo de información contenido en los datos.

Palabras claves: Cuestionario, fiabilidad, validez, conciliación, flexibilidad horaria, análisis factorial.

ABSTRACT

The low motivation, the negative aptitude and the scarce implication of the workers make the practice of some labor-family integration measures, such as conciliation and labor flexibility, key concepts of great relevance in the resolution of conflicts. Finding a true balance between work and personal life is a goal to be achieved by thousands of people.

Currently, questionnaires are the most widely used instrument to evaluate aspects related to conflict resolution. In this sense, in the development of the present End of Degree Project a questionnaire has been prepared with an adequate choice and analysis of a series of items that determine the use of certain measures of work-life balance and flexibility. The main quality criteria required for the assessment instruments are reliability and validity.

For the analysis, the reliability of the questionnaire was evaluated by means of the internal consistency analysis by calculating Cronbach's alpha coefficient. An exploratory factor analysis was carried out in SPSS for which we will use the maximum likelihood method for the extraction of factors in order to find the minimum number of dimensions that explain the maximum information contained in the data.

Keywords: Questionnaire, reliability, validity, conciliation, time flexibility, factory analysis

INTRODUCCIÓN

Ciertas medidas de integración trabajo-familia como son la conciliación y la flexibilidad laboral, conceptos primordiales para la resolución de conflictos, han ido integrándose paulatinamente en las dos últimas décadas en la mayoría de las grandes empresas. Estas medidas generan gran cantidad de beneficios; sin embargo, queda mucho camino por recorrer (Pérez Carbonell y Ramos Santana, 2014). Así como la flexibilidad laboral favorece los derechos de los trabajadores y la libertad de contratación, la conciliación se centra en solucionar los posibles problemas derivados de la integración trabajo-familia, a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales (Chinchilla y León, 2007).

El método más sencillo y rápido que se suele utilizar para evaluar distintos aspectos relacionados con la conciliación laboral y flexibilidad es el uso de cuestionarios. La elaboración de este cuestionario es una tarea laboriosa porque está formado por una lista de preguntas y respuestas perfectamente “calibradas”; es decir, preguntas que deben estar bien diseñadas según los criterios estándar de calidad. La construcción del cuestionario técnicamente bien hecho conlleva en sí mismo una amplia investigación, puesto que hay que realizar necesariamente el control de la bondad del modelo mediante el estudio de su fiabilidad y validez. La fiabilidad de un cuestionario se refiere a la confianza que se concede a los datos que se obtienen con sí mismo y están relacionados con la coherencia y la precisión de medidas recopiladas. Por su parte, la validez del cuestionario se refiere al grado en el que el cuestionario mide lo que se quiere medir (Lacave *et al.*, 2015). Ambas condiciones son imprescindibles para garantizar el éxito del tratamiento estadístico que vamos a realizar.

Existen multitud de cuestionarios ya validados y aceptados por la comunidad científica en distintos ámbitos: sanitario, psicológico, etc. (Arribas, 2004). Sin embargo, en el caso de aquellos aspectos relacionados con la resolución de conflictos y con la utilización de medidas de integración trabajo-familia, concretamente la flexibilidad horaria, son bastante escasos y muy recientes. Este hecho ha sido el principal motivo para que nos planteásemos el **objetivo general** del presente trabajo, la elaboración de un cuestionario sobre conciliación laboral y flexibilidad horaria y la descripción de su proceso de validación. Dicho cuestionario fue aplicado al personal docente de la Universidad de León.

Para alcanzar el mencionado objetivo, se realizó una amplia revisión de los conceptos de conciliación y flexibilidad laboral que diferentes autores han aportado a la literatura económica y científica (cuyas principales ideas y conclusiones detallaremos en apartados posteriores), que sirvió para contextualizar el tema objeto de estudio, así como para la elección de los principales ítems que iban a formar parte de nuestro cuestionario.

Para conocer la opinión de expertos se solicitó la opinión tanto de D. Álvaro Fernández González, Director del presente Trabajo Fin de Grado (TFG) y Director del Centro de Supercomputación de Castilla y León (SCAYLE), con amplia experiencia en la Dirección de RRHH, así como a otros expertos de su ámbito. Posteriormente, se realizó una encuesta piloto a 8 estudiantes que cursan el último curso de carrera de la Facultad de Económicas de la Universidad de León.

El cuestionario diseñado se aplicó al personal docente e investigador de la Universidad de León. A partir de los resultados obtenidos de dicho cuestionario, se realizó un análisis de fiabilidad, mediante la obtención del alfa de Cronbach, y un análisis factorial exploratorio en IBM SPSS Statistics 21, para obtener el número mínimo de factores que explicaran el modelo. También se investigó sobre las consecuencias de la implantación de estas medidas de flexibilidad laboral y se analizó si estos cambios producen variaciones significativas en la actitud y comportamiento del profesorado de la Universidad de León, si se acogen a dichas medidas y si éstas alivian el conflicto trabajo-familia.

El trabajo se estructura como sigue. En el primer y segundo capítulo se exponen los objetivos que se quieren alcanzar, así como la metodología que se ha seguido para lograrlos. En el tercer capítulo se analizan los conceptos de medidas de conciliación y flexibilidad, se detallan las conclusiones de diversos estudios empíricos relacionados con ambos conceptos y se analizan las leyes más relevantes que se aplican en España sobre este tema. En el cuarto capítulo, se describe el proceso llevado a cabo para elaborar el cuestionario; es decir, identificación de ítems de diversas tesis y artículos científicos y periodísticos, y posterior selección de los ítems definitivos que van a formar parte del mismo. En el quinto capítulo se describe la validación de dicho cuestionario y de la encuesta piloto desarrollada, con el fin de mejorar la encuesta definitiva. En el capítulo sexto se detalla la versión definitiva del cuestionario, dirigido al personal docente e investigador de la Universidad de León, así como el proceso de análisis de la calidad de

dicho cuestionario, mediante estudios empíricos de su validez y fiabilidad. Este análisis de calidad fue llevado a cabo con el objetivo de definir un método claro y sencillo de calibración de cuestionarios, extrapolable a otros contextos y de proporcionar una herramienta de rápida aplicación y evaluación, de bajo coste y utilizable en la mayor parte de contextos. Por último, en el séptimo capítulo se recogen las principales conclusiones del trabajo de investigación realizado, relativas a cómo el uso de determinadas medidas de integración trabajo-familia afectan positiva y emocionalmente en los trabajadores.

1. OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo es el diseño y validación de un cuestionario relacionado con la conciliación y flexibilidad laboral. Para alcanzar este objetivo, se fijaron una serie de objetivos específicos, que son los siguientes:

- I.- Revisión de la literatura sobre conciliación y flexibilidad laboral.
- II.- Elaboración de un cuestionario sobre la base de la adecuada elección y análisis de las variables que determinan la utilización de ciertas medidas de integración trabajo-familia.
- III.- Validación del cuestionario por expertos y elaboración de una prueba piloto.
- IV.- Desarrollo y aplicación del cuestionario definitivo y análisis de resultados.

2. METODOLOGÍA

En este trabajo se han empleado las siguientes estrategias metodológicas para alcanzar los objetivos propuestos.

En primer lugar, para definir el marco conceptual, se ha realizado una amplia búsqueda de información a través de varios tipos de trabajos, principalmente artículos periodísticos y Tesis Doctorales. Para este propósito, se ha recurrido a las bases de Datos Dialnet y Buleria. Google Académico ha sido una herramienta de gran utilidad, que ha ofrecido artículos de gran relevancia para el desarrollo de los ítems, como son: La alta actividad industrial, eleva el absentismo laboral, transiciones laborales de los trabajadores españoles, etc. Así como, artículos periodísticos tales como El Correo de Burgos y El País.

En segundo lugar, para el diseño del cuestionario, se ha acudido a diversos artículos publicados en revistas académicas, así como a artículos periodísticos. Las categorías de respuesta del cuestionario se presentan en una escala tipo Likert de 5 puntos y oscilan entre 1 (muy poco de acuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

En Tercer lugar, para el desarrollo de la encuesta, se obtuvo la colaboración del Decanato que nos permitió remitir el cuestionario a los profesores e investigadores de la Universidad de León. En total, la población a la que se envió el cuestionario fue de 217, obteniendo un total de 36 respuestas.

Por último, para el análisis de datos (análisis de fiabilidad y análisis factorial exploratorio) se hizo uso del software IBM SPSS Statistics 21. Para evaluar la fiabilidad de la encuesta se empleó el alfa de Cronbach, que permite la posibilidad de mejorarlo si se excluyera un determinado ítem. Para el análisis factorial en SPSS se empleó la medida de adecuación muestral KAO y la prueba de esfericidad de Bartlett, con el propósito de buscar el número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos.

3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD

En el presente capítulo haremos un análisis de diferentes aspectos relacionados con las medidas de conciliación en el trabajo. En primer lugar, analizaremos el concepto de medidas de conciliación en la literatura revisada, seguidamente analizaremos diversos estudios empíricos en la materia y, en tercer lugar, analizaremos las leyes más relevantes que hay en España sobre este tema. Este apartado constituye el primer objetivo de nuestro trabajo.

3.1. DEFINICIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Las medidas de conciliación laboral consisten en un subconjunto de las medidas de integración trabajo-familia y las más relevantes son la flexibilidad horaria, las vacaciones flexibles, la jornada intensiva, etc. Por eso, según la idea planteada por Pfeffer y Villeneuve (1994), la mejora en la eficiencia de las organizaciones se relaciona positivamente con el nivel de implicación por parte de los trabajadores, lo que supone una mayor implicación en el trabajo a la vez que una mejora en tanto en la motivación, la satisfacción en el trabajo como el desempeño individual lo que redunda en una mejora de la eficacia organizacional.

Lobel (1999, citado en Sivatte Font, 2010) define las medidas de conciliación o medidas de integración trabajo-familia como “aquellas iniciativas desarrolladas por las organizaciones cuyo fin es ayudar a los trabajadores a gestionar la interfaz entre su trabajo remunerado y otras actividades privadas como es la familia”. Normalmente, el departamento encargado de establecer estas medidas suele ser el de recursos humanos. Ya que tratan de ayudar al empleado a compatibilizar mejor su trabajo con la vida personal y las responsabilidades familiares. Esto ha llevado a las organizaciones, a aplicar herramientas que faciliten la integración de ambas variables midiendo y añadiendo mejores prácticas, como es el caso del Índice de Empresas Familiarmente Responsable (IFREI), que mide el grado de conciliación de las empresas y que pasos seguir para ser más “conciliadora” (Chinchilla y León, 2007).

Posteriormente, Melkart (2007) define la conciliación como “una estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida familiar y personal”. Define el

término “conciliar” como “la habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades u ocios. En línea similar, según la idea planteada por De la Cerda Toledo *et al.* (2009) consideran la conciliación a un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales que intervienen de forma positiva en el desarrollo de una sociedad justa y más igualatoria. Por lo que aparece la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con otras actividades privadas importantes, de las cuales destaca la relación familiar (Lobel, 1999).

También cabe destacar, el uso que se hace de las prácticas de integración trabajo-familia, se argumenta un desequilibrio, si bien muchas empresas lo ofertan, dicho hecho no es suficiente para que el empleado se sienta libre de acogerse a ellas (Thompson *et al.*, 1999; Blair-Loy y Wharton, 2004; Eaton, 2003), por desconocimiento o por temor a posibles represalias.

3.2. ESTUDIOS EMPÍRICOS SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

A pesar de que el estudio sobre las medidas de integración trabajo-familia es relativamente novedoso, aproximadamente, éste comienza en la década de los noventa, existen varios trabajos que analizan dicho tema, tales como: Milkovich y Gómez (1976); Pierce y Newstrom (1983); Dunham *et al.* (1987), entre otros.

Los trabajos empíricos que analizan las consecuencias de la implantación de este tipo de medidas y los resultados positivos obtenidos. En dichos trabajos, la variable principal analizada es la oferta de medidas de integración trabajo- familia (Milkovich y Gómez, 1976; Durham *et al.* 1987 y Grover y Crooker, 1995). En ellos, se observa que la posibilidad de flexibilizar los horarios permite a los empleados el tener un control sobre la gestión de sus obligaciones, reduciendo el conflicto trabajo-familia, evitando la depresión, entre otras enfermedades asociadas a la falta de tiempo a dedicar a la familia (Thomas y Ganster,1995).

En los trabajos de investigación sobre medidas de conciliación y concretamente flexibilidad horaria, si bien son escasos, se observa que los trabajadores con mayores cargas sociales son los que hacen un mayor uso de las medidas de integración trabajo-familia. Thompson *et al.* (1999) observaron que cuántos más hijos tienen los empleados

más utilizan estas medidas y, además, medidas muy concretas como la flexibilidad horaria.

Por otro lado, Kossek *et al.* (1999) observaron que los empleados encuestados (directivos y puestos intermedios) hacen más uso del permiso de ausencia no remunerado de 30 días y hacen un menor uso de la flexibilidad horaria. Los trabajos Allen (2001) apoyan también una correlación positiva entre las responsabilidades familiares de los empleados y la utilización de estas medidas de cuidado de dependientes.

Destacamos que hay un amplio número de estudios empíricos que señalan un desequilibrio entre las medidas de integración trabajo-familia que ofrece la empresa a los trabajadores y la utilización que de ellas hacen los empleados. En esta línea, Blair-Loy y Wharton (2004) realizaron una encuesta destinada a supervisores y profesionales de una entidad financiera internacional. Un 80% de las personas que contestaron no utilizaban las medidas de conciliación que la empresa les ofrecía, en este caso, la flexibilidad horaria y el teletrabajo. De estos empleados, el 50% no se acogían a ellas, pero afirmaron que posiblemente en un futuro próximo sí lo harían. Un 30% deseaban hacerlo, pero tenían miedo a represalias y el 20% restante no las necesitaban ni les interesaban. En la realidad, son escasos los empleados que se acogen a este tipo de medidas.

Numerosos trabajos coinciden en que la oferta de medidas de flexibilidad laboral en la empresa no es suficiente para que el empleado se acoja a ellas, tal como señalaron Allen (2001, 2007) y Thompson y Prottas (2005).

Los resultados obtenidos por Thompson y Prottas (2005) revelan que las variables de apoyo informal consiguen disminuir el estrés, la intención de dejar la empresa, el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo y aumentan la satisfacción personal, laboral y familiar y el enriquecimiento entre el ámbito laboral y personal.

El trabajo de Wharton *et al.* (2008) señala que las mujeres se acogen en mayor medida a estas prácticas de flexibilidad que los hombres. Además, distingue entre prácticas ofrecidas formalmente en la empresa y prácticas informales. Las prácticas informales son las negociadas con el responsable directo de cada trabajador. Sus estudios revelaron que los empleados de categorías laborales inferiores hacían más uso de las prácticas formales, a diferencia de los directivos que utilizaban mayormente las prácticas informales.

En contraposición, Lambert *et al.* (2008) afirman que las responsabilidades familiares no influyen sobre el uso de las medidas de integración trabajo-familia y, además, que los empleados con mayor responsabilidad hacen mayor uso de la flexibilidad horaria.

Casper y Harris (2008) observaron que ciertas medidas de flexibilidad incrementaban el compromiso de permanencia en la empresa. El trabajo de Behson (2005) llegó también a la misma conclusión que los anteriores, es decir, que la flexibilidad horaria reduce la intención de dejar la empresa. Sin embargo, no obtuvo efectos estadísticamente significativos sobre el conflicto trabajo-familia, el estrés y el absentismo.

Los trabajos de Goodstein *et al.* (2009) vienen a confirmar que la oferta de medidas de integración trabajo-familia es necesaria, aunque no siempre suficiente para lograr resultados positivos en el comportamiento y actitud de los trabajadores.

Blanch *et al.* (2010) observaron que las investigaciones psicológicas sobre los problemas negativos de la relación trabajo-familia (estrés, ansiedad, depresión, *burnout*, etc.) predominan en una proporción de 15 a 1 sobre los que trataban de aspectos positivos como bienestar, autorrealización.

3.3. ANÁLISIS DE LEYES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN

En muchos países europeos la compatibilidad familia-empleo constituye, desde hace décadas, un objetivo importante. En los territorios del sur de Europa la intervención pública en cuanto a la conciliación es mínima, para contraer y reducir al máximo el gasto público. En cambio, en el norte de Europa se aborda como una cuestión social de máxima importancia, proporcionando guarderías para niños y residencias para ancianos mientras que los padres e hijos trabajan. Existen permisos parentales remunerados, subvenciones para familias necesitadas, etc. (Gaspar, 2012).

España ha sufrido una intensa evolución en cuanto a la legislación relacionada con la conciliación, en parte, debido a las exigencias de la Unión Europea. Es necesaria una revisión legislativa que se adapte a las nuevas circunstancias, que apoyen a los trabajadores y les ayuden a compaginar la vida laboral con la familiar. Estas directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, aprobada para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (LCVFL), introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que trabajadores y trabajadoras puedan mejorar la vida familiar y laboral. Trata de guardar un equilibrio que favorezca los permisos por maternidad y paternidad, sin que se afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres. Facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. Esta ley estableció un nuevo espacio de apoyo a las familias y dio un enfoque general e integrado de la conciliación trabajo-familia, familia-trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Así, los objetivos principales de la Ley en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

- Adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, tanto con la vida familiar como con la personal.
- Fomentar el reparto equitativo en cuanto a las responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Algunos ejemplos de este tipo de medidas de integración son: la flexibilidad horaria, el permiso de maternidad y la reducción de jornada. La promoción y el uso de este tipo de medidas es relativamente reciente.

4. ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO

El presente capítulo se corresponde con el segundo objetivo planteado en el presente trabajo y se dedica al proceso seguido para el desarrollo del cuestionario. Como se verá, este proceso ha sido largo y laborioso, puesto que un buen diseño facilitará la investigación posterior y la obtención de conclusiones adecuadas. Además, cabe destacar el hecho de que algunas de las escalas que se utilizan se han desarrollado y publicado recientemente y, quizás, necesitan que se les aplique determinadas modificaciones para incrementar su validez.

4.1. DESARROLLO Y CLASIFICACIÓN DE LOS ÍTEMS

Tal como se ha comentado en el capítulo anterior, las investigaciones realizadas hasta el momento muestran que una cultura organizacional favorable a la conciliación trabajo/familia está asociada con un mayor número de políticas favorecedoras y un mayor uso de medidas concretas, como puede ser la flexibilidad horaria o los permisos para cuidar de la familia, entre otros.

Para la medición de la mayoría de variables incluidas en el cuestionario se han utilizado escalas ya publicadas, cuya validez ya ha sido comprobada por otros investigadores, versiones reducidas de las mismas y otras nuevas relacionadas con la conciliación y flexibilidad laboral. En el cuadro 4.1, se recoge, de forma resumida, información relativa a los ítems seleccionados.

En el Cuadro 4.1, que presentamos a continuación, se recogen, de forma resumida los ítems que vamos a analizar, el nombre de los ítems utilizados en SPSS, los artículos o Tesis donde hemos seleccionado los ítems que vamos a utilizar en dicho cuestionario y, por último, los autores y la fecha de publicación del artículo o Tesis.

Cuadro 4.1. Obtención de ítems.

Ítems obtenidos	Nombre de los ítems utilizados en SPSS	Artículo periodístico, científico o tesis	Autor y fecha
1.1.- Las medidas de conciliación son una estrategia de imagen pública.	MCEIP	La percepción de hombres y mujeres respecto a la conciliación, vida laboral, personal y familiar.	Pérez y Ramos (2014)
1.2.- Las medidas de conciliación mejoran la calidad de vida de los empleados.	MCMCVE		
1.3.- Las medidas de conciliación facilitan la igualdad de oportunidades.	MCFIO		
1.4.- Las medidas de conciliación reducen el nivel de estrés.	MCRNE		
1.5.- Las bajas y ausencias o abandono del puesto de trabajo incumpliendo las condiciones del trabajo laboral pueden ser debidas a problemas de conciliación.	BPTICTLPC	La alta actividad industrial eleva el absentismo laboral.	Gil (2018)
1.6.- Las medidas de conciliación generan motivación en los empleados/as.	MCME	El diccionario de la estupidez: las palabras que están haciendo nuestra vida peor.	García (2018)
1.7.- Mi jefe muestra una actitud comprensiva hacia dificultades que tengo para equilibrar mi vida laboral y familiar.	JACDEVLF	When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work family conflict.	Thompson <i>et al.</i> (1999)
1.8.- Mi jefe realiza cambios en la organización del trabajo para que pueda atender mis responsabilidades familiares y personales.	JCOTRFP		

1.9.- Se valora el trabajo en equipo cuando hay necesidad de conciliar la vida laboral y familiar.	VTENCVLF		
1.10. El trabajador que puede conciliar vida laboral y familiar se siente apoyado y auto-realizado, estando más implicado emocionalmente con su trabajo.	TCVLFAIET		
1.11- La posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar hace sentir al trabajador que tiene autonomía y sentirse motivado.	PCVLFTAM		
2.1.- Las personas con cierta flexibilidad horaria son más eficientes en su trabajo.	PFHET		
2.2.- Se deberían aplicar políticas que aseguren la flexibilidad horaria particularmente aquellos grupos con problemas de inserción laboral.	PFHGPIIL	Transiciones laborales de los trabajadores españoles.	Alonso (2013)
2.3.- Un horario flexible trae consigo una mayor implicación y responsabilidad.	HFMIR		
2.4.- Dispone de un número de días libres para situaciones familiares/personales o asuntos propios.	DNDLSF	Análisis de las causas y consecuencias de la implantación de medidas de flexibilidad laboral en las empresas.	Sivatte (2010)
2.5.- Debería existir una elección libre de los turnos de trabajo.	ELTT		

2.6.- Debería disponerse de un calendario de vacaciones flexible.	DCVF		
2.7.- Las mujeres están más dispuestas a la merma del sueldo para poder atender a sus hijos.	MDMSPA	La rebaja de sueldo aleja a los hombres de los cuidados y la conciliación.	Valdés (2018)
2.8.- Está mal visto por los trabajadores que un compañero se vaya del lugar de trabajo a la hora estipulada.	MVTCCTHE		
2.9.- Los empleados que hacen uso de la flexibilidad horaria, tienen menos posibilidades de ascender que los demás.	EHFHMPA		

Fuente: Elaboración propia.

En relación con el cuadro anterior (Cuadro 4.1), donde se describen los trabajos analizados para obtener los ítems del cuestionario, se detalla, a continuación, el origen de los mismos:

1. De la Tesis “La percepción de hombres y mujeres respecto a la conciliación vida laboral, personal y familiar: el caso de la Universitat de Valencia”, (Pérez y Ramos, 2014) se extrajeron los siguientes ítems:
 - Las medidas de conciliación son una estrategia de imagen pública (MCEIP).
 - Las medidas de conciliación mejoran la calidad de vida de los trabajadores (MCMCVE).
 - Las medidas de conciliación facilitan la igualdad de oportunidades (MCFIO).
 - Las medidas de conciliación reducen el nivel de estrés (MCRNE).
2. Del artículo “La alta actividad industrial eleva el absentismo laboral”, publicado en el Diario de León, el 23/11/2018, se incorporó en el cuestionario el ítem sobre “las bajas y ausencias o abandono del puesto de trabajo incumpliendo las condiciones de trabajo laboral pueden ser debidas a problemas de conciliación” (BPTICTLPC), ya que en ocasiones las asociaciones colectivas o las empresas no dan una solución.

3. Del artículo, “El diccionario de la estupidez: las palabras que están haciendo nuestra vida peor” publicado en el Confidencial, el 10 de diciembre de 2018, se extrajeron los ítems:
 - Las medidas de conciliación generan motivación en los empleados/as (MCME).
 - Un horario flexible trae consigo una mayor implicación y responsabilidad (HFMIR)
4. De los trabajos publicados por Thompson *et al.* (1999), se extrajeron 5 ítems que miden el apoyo que recibe el empleado de su jefe, de los directivos de la empresa y de la organización en general, y son:
 - Mi jefe muestra una actitud comprensiva hacia las dificultades que tengo para equilibrar mi vida laboral y familiar (JACDEVLF).
 - Mi jefe realiza cambios en la organización del trabajo para que pueda atender mis responsabilidades familiares y personales (JCOTRFP).
 - Se valora el trabajo equipo cuando hay necesidad de conciliar la vida laboral y familiar (VTENCVLF).
 - El trabajador que puede conciliar vida laboral y familiar se siente apoyado y auto realizado, estando más implicado emocionalmente con su trabajo ((TCVLFAIET).
 - La posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar hace sentir al trabajador que tiene autonomía y sentirse motivado (PCVLFTAM).
5. Las medidas de flexibilidad laboral comprenden toda iniciativa que flexibiliza el tiempo y el lugar donde se lleva a cabo el trabajo, así como las medidas que ejercen algún tipo de influencia sobre el número de horas trabajadas. Según la bibliografía consultada, la medida de conciliación más valorada por los trabajadores es la flexibilidad horaria (Rodgers, 1992; Haar y Spell, 2004). No obstante, la mayoría de los ítems relacionados con la flexibilidad horaria se han extraído de los trabajos de Sivatte y Guadamillas (2012, 2013) y son los siguientes:
 - Dispone de un número de días libres para situaciones familiares/personales o asuntos propios (DNDLSF).
 - Debería existir una elección libre de los turnos de trabajo (ELTT).
 - Debería disponerse de un calendario de vacaciones flexible (DCVF).
 - Está mal visto por los trabajadores que un compañero se vaya del lugar de trabajo a la hora estipulada (MVTCCTHE).

- Los empleados que hacen uso de la flexibilidad horaria, tienen menos posibilidades de ascender que los demás (EHFHMPA).
6. De la Tesis “Transiciones laborales de los trabajadores españoles” se seleccionó el ítem sobre “Se deberían aplicar políticas de flexibilidad para facilitar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente aquellos grupos que tienen dificultades para la inserción laboral” (PFHGPIL).
 7. Por último, el ítem “sobre la merma de sueldo para poder atender a sus hijos” (MDMSPA), se extrajo del artículo del país publicado el 4 de diciembre de 2018, cuyo titular es “La rebaja del sueldo aleja a los hombres de los cuidados y la conciliación”.

En la redacción de los ítems, hemos procurado incluir preguntas breves y de fácil comprensión y que no induzcan a una reacción estereotipada, evitar preguntas redactadas en forma negativa y preguntas en las que una de las alternativas de respuesta sea tan deseable que el encuestado no pueda rehusar a decir que sí, así como no incluir dos preguntas en una, con el fin que su resolución no de motivo de duda.

A través del diseño de los ítems del cuestionario, también hemos intentado controlar los posibles sesgos de cumplimentación. Uno de los más importantes es el “error de tendencia central”; es decir, elegir las respuestas centrales, o la de “deseabilidad social”; es decir, responder en función de lo socialmente aceptable.

En cuanto a la clasificación de los ítems, hemos optado por aplicar la técnica propuesta por Hinkin y Schriesheim (1989), con la que se pretende trabajar con escalas que contengan el menor número de ítems posibles, pero que comprendan todo lo que se quiere medir. Por lo que se genera un número superior al que tendrá la escala final, puesto que algunos se eliminarán en el proceso de aplicación de la técnica, con el fin de reducir el número de ítems y asegurar la validez de contenido de cada uno de ellos.

4.2. CUESTIONARIO DE CLASIFICACIÓN DE LOS ÍTEMES DE LA CULTURA TRABAJO-FAMILIA

Para la realización de nuestra investigación se diseñó un cuestionario de 20 preguntas, que medían ítems relacionados con la conciliación (Tabla 4.1.) e ítems relacionados con la flexibilidad laboral (Tabla 4.2.). Para medir los ítems, se ha utilizado una escala

de Likert de 5 puntos, donde la cual oscila de 1 (muy poco de acuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Tabla 4.1. Ítems del cuestionario relacionados con la conciliación

Pregunta	Nivel de acuerdo				
	Muy Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Regular	De acuerdo	Muy De acuerdo
1.1.- Las medidas de conciliación son una estrategia de imagen pública.	1	2	3	4	5
1.2.- Las medidas de conciliación mejoran la calidad de vida de los empleados.	1	2	3	4	5
1.3.- Las medidas de conciliación facilitan la igualdad de oportunidades.	1	2	3	4	5
1.4.- Las medidas de conciliación reducen el nivel de estrés.	1	2	3	4	5
1.5.- Las bajas y ausencias o abandono del puesto de trabajo incumpliendo las condiciones del trabajo laboral pueden ser debidas a problemas de conciliación.	1	2	3	4	5
1.6.- Las medidas de conciliación generan motivación en los empleados/as.	1	2	3	4	5
1.7.- Mi jefe muestra una actitud comprensiva hacia las dificultades que tengo para equilibrar mi vida laboral y familiar.	1	2	3	4	5
1.8.- Mi jefe realiza cambios en la organización del trabajo para que pueda atender mis responsabilidades familiares y personales.	1	2	3	4	5
1.9.- Se valora significativamente el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

Pregunta	Nivel de acuerdo				
	Muy Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Regular	De acuerdo	Muy De acuerdo
1.10.- El trabajador que se siente apoyado y auto-realizado está más implicado emocionalmente en su trabajo.	1	2	3	4	5
1.11.- El trabajador posee autonomía y se siente motivado.	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.2. Ítems del cuestionario relacionados con la flexibilidad laboral

Pregunta	Nivel de acuerdo				
	Muy Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Regular	De acuerdo	Muy de acuerdo
2.1.- Las personas con cierta flexibilidad horaria son más eficientes en su trabajo.	1	2	3	4	5
2.2.- Se deberían aplicar políticas que aseguren la flexibilidad horaria particularmente aquellos grupos con problemas de inserción laboral.	1	2	3	4	5
2.3.- Un horario flexible trae consigo una mayor implicación y responsabilidad.	1	2	3	4	5
2.4.- Días libres para situaciones familiares/personales o asuntos propios.	1	2	3	4	5
2.5.- Debería existir una elección libre de los turnos de trabajo.	1	2	3	4	5
2.6.- Disposición de un calendario de vacaciones flexible.	1	2	3	4	5
2.7.- Las mujeres están más dispuestas a la merma del sueldo para poder atender a sus hijos.	1	2	3	4	5
2.8.- Está mal visto por los trabajadores que un compañero se vaya del lugar de trabajo a la hora estipulada.	1	2	3	4	5
2.9.- Los empleados que hacen uso de la flexibilidad horaria, tienen menos posibilidades de ascender que los demás.	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

5. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Este capítulo se corresponde con el tercer objetivo que planteado en el presente trabajo. Para el estudio de la validez de un cuestionario se recomienda la realización del análisis sobre la validez de contenido, con el fin de determinar el grado de comprensión de las preguntas que lo constituyen. El contenido no suele expresarse cuantitativamente, por lo que generalmente se estima de forma subjetiva. Es esta característica lo que hace tan complejo establecer los criterios de calidad de este tipo de instrumentos.

Una vez comprobada la validez del cuestionario, se realizó una prueba piloto, a 8 estudiantes del último curso de Grado, con la finalidad de obtener retroalimentación sobre los aspectos formales del cuestionario, así como de la duración del mismo, la interpretación y comprensión de las preguntas y, de esta manera, poder obtener una versión depurada y definitiva del mismo

5.1. VALIDACIÓN POR EXPERTOS

El procedimiento más empleado para determinar la validez es el denominado “juicios de expertos”, mediante el cual se realiza una valoración por personas cualificadas en el tema, ampliamente descrito por Cabero-Almenara y LLorente Cejudo (2013) y Hall-López *et al.* (2017). Según la idea planteada por Garrote y del Carmen Rojas (2015) indican que el juicio de expertos es fundamental para eliminar ciertos aspectos irrelevantes, incorporar los que son imprescindibles y/o modificar aquellos que lo requieran. En el proceso de validez de contenido se pone en juego una serie de opiniones argumentada por parte de los expertos, se pueden identificar las debilidades y fortalezas del instrumento. Ello permitirá un análisis profundo por parte del investigador para decidir qué podrá modificar, integrar o eliminar.

El grupo de jueces para validar el contenido del cuestionario estuvo formado por el Profesor D. Álvaro Fernández González, Director del presente TFG y Director del Centro de Supercomputación de Castilla y León (SCAYLE), así como por otros expertos en el tema, procedentes de la Facultad de Económicas y Empresariales de la Universidad de León. A dichos expertos se les remitió el mismo cuestionario, en el que se explicaba claramente el objetivo del mismo, y todos ellos coincidieron en mantener los 20 ítems

originales y la escala Likert de valoración. Por lo que no consideramos necesario calcular el índice de validez del contenido, tal como indican Lacave-Rodero *et al.* (2015).

Durante el proceso de la validación de expertos se han obtuvieron valiosas recomendaciones centradas, principalmente, en la forma de redactar las preguntas, para que fueran más fácilmente comprensibles por parte de la población a estudiar.

5.2. ENCUESTA PILOTO

La encuesta piloto es una estrategia que ayuda a evaluar o probar un cuestionario, utilizando un tamaño de muestra más pequeño que el de la muestra objeto de dicho estudio (Peterson, 2000). La prueba piloto es un paso inicial esencial en una investigación y se aplica a todo tipo de estudios,

Este primer cuestionario es distribuido por correo electrónico a un grupo reducido de 8 estudiantes representativos del grupo objeto del estudio, de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León, que cursan sus últimos años de carrera. En relación al número de individuos de este estudio destacamos que, si bien todos los estudios deben tener una justificación del tamaño de la muestra, otros no lo requieren, tal como señalo Billingham *et al.* (2013). En esta etapa, queremos conocer las impresiones de las personas que participan en esta prueba piloto de cara a mejorar la encuesta definitiva, eliminar los ítems más generales si los hubiera y mantener los más específicos (Peterson, 2000). Por lo que este estudio piloto nos permitió mejorar la versión final de cuestionario y nos ayudó a identificar algunas preguntas que no tienen sentido para los participantes u otros problemas relacionados con el cuestionario que podrían conducir a respuestas sesgadas. En esta etapa hemos variado ligeramente la redacción de las variables con el fin de que no hubiera malas interpretaciones que podrían interferir en nuestro estudio.

En la Tabla 5.1, podemos observar el detalle de la media y la desviación típica de los resultados obtenidos en la escala Likert de cada ítem del test del test realizado en la prueba piloto.

La media oscila entre 2,750 en la variable MVTCCTHE y 4,625 correspondiente al ítem TCVLFAIET.

La desviación típica o estándar, que “mide el grado de dispersión de las observaciones individuales alrededor de su media” (Webster, 2009), es bastante alta; lo que demuestra la variabilidad en cuanto a las respuestas dadas por los individuos de la muestra piloto. Esto hace suponer diferencias de criterios sobre determinados ítems; en concreto, caben destacar los siguientes: MCFIO, MCME, PFHGPIIL, DNDLSF y MVTCCTHE.

Tabla 5.1. Media y desviación típica de cada ítem del test realizado en la prueba piloto

		Individuos								Media:	Desviación típica
		1	2	3	4	5	6	7	8		
ítems	1	4	4	2	4	5	4	3	5	3,875	0,991
	2	5	3	5	5	4	5	4	4	4,375	0,744
	3	1	4	5	3	3	5	4	3	3,500	1,309
	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4,125	0,835
	5	3	5	4	4	4	3	4	2	3,625	0,916
	6	1	4	5	4	3	5	3	3	3,500	1,309
	7	4	5	4	3	1	4	3	4	3,500	1,195
	8	4	3	4	2	1	4	4	4	3,250	1,165
	9	3	4	4	4	2	4	5	4	3,750	0,886
	10	5	5	5	4	4	5	5	4	4,625	0,518
	11	2	4	5	4	4	5	5	3	4,000	1,069
	12	2	4	5	4	4	5	5	3	4,000	1,069
	13	3	5	5	3	4	5	5	1	3,875	1,458
	14	3	3	5	4	4	5	5	4	4,125	0,835
	15	5	4	3	4	1	5	4	5	3,875	1,356
	16	4	5	5	3	4	4	4	3	4,000	0,756
	17	4	4	5	4	4	5	5	3	4,250	0,707
	18	3	5	4	2	4	5	2	3	3,500	1,195
	19	1	5	4	4	2	2	3	1	2,750	1,488
	20	4	3	2	3	3	2	3	3	2,875	0,641

Fuente: Elaboración propia

6. DESARROLLO DE LA ENCUESTA Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez realizada la validación del cuestionario descrita en el capítulo 5, se procedió a la realización de la encuesta final y al procesamiento de los datos que se obtuvieron de dicha encuesta, correspondiente al cuarto objetivo propuesto. Para ello, se procedió a realizar un análisis de fiabilidad y un análisis factorial exploratorio en SPSS. Los objetivos consisten, entre otros, en conocer el alcance de la implantación de las medidas de integración trabajo-familia y de flexibilidad laboral en el personal docente e investigador de la Universidad de León y sopesar su cultura trabajo-familia.

6.1. ENCUESTA FINAL

En el desarrollo de la encuesta se obtuvo con la colaboración del Decanato, que nos permitió remitir el cuestionario a los profesores e investigadores de la Universidad de León, con el fin de observar, si alguna de las prácticas de flexibilidad laboral o de conciliación laboral les beneficia de alguna forma y definir las dimensiones de dicho estudio. En este cuestionario se presentaron los 20 ítems relacionados con la conciliación (Tabla 4.1) y los relacionados con la flexibilidad laboral (Tabla 4.2).

Las categorías de respuesta se presentan en una escala tipo Likert de 5 puntos y oscilan entre 1 (muy poco de acuerdo) a 5 (muy de acuerdo). Se incluyeron 5 posibilidades de respuesta, porque consideramos que el encuestado es capaz de elegir entre este número de categorías, pero le sería difícil de contestar si tuviese más opciones. Adicionalmente, Lissitz y Green (1975) señalan que el coeficiente de fiabilidad alfa aumenta al incrementarse el número de posibilidades de respuesta hasta 5, pero a mayor número de respuesta no lo altera.

6.2. ANÁLISIS DE DATOS

El cuestionario fue remitido a 239 **docentes e investigadores de la Universidad de León**, obteniendo un total de 36 respuestas. Lo cual constituyen una tasa de respuesta del 15,06%. En los trabajos de Sánchez, Muñoz y Montoro (2012) y en el artículo “Encuestas & sondeo”, actualizado el 6 de agosto de 2018, se pone de manifiesto que una tasa de apertura de correo electrónico de 15-20% es considerado “bueno”, ya que todos los que

abren su correo, no necesariamente contestan. Por lo que cabe esperar que la tasa de retención, que es el porcentaje de profesores que respondieron a la encuesta sea aún menor a ese porcentaje. En nuestro estudio, una tasa de retención de 16,59%, si bien no es elevada, es suficiente para seguir con el desarrollo del presente trabajo.

Para el análisis empírico de los datos se ha recurrido al análisis de la metodología y resultados de trabajos similares, publicados por Podsakoff *et al.* (2003); Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008); De la Fuente (2011); Lacave *et al.* (2015); Realyvásquez Vargas *et al.* (2016) y otro trabajo, actualmente en prensa realizado por López y Gutiérrez (2019).

En el presente TFG, se planteó realizar un análisis sobre las 20 variables presentes en el cuestionario (Tabla 4.2), que hacen referencia a algunas de las prácticas de flexibilidad y/o de conciliación laboral (Tabla 4.1) y definir las dimensiones de dicho estudio. En primer lugar, se evaluó la fiabilidad del cuestionario, para, a continuación, realizar un análisis factorial exploratorio en SPSS y, así, obtener el número mínimo de factores que explican el modelo.

6.2.1. Análisis de fiabilidad

Una vez cumplimentada la encuesta final, se procedió a evaluar la fiabilidad. La forma habitual de evaluar la fiabilidad es mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las principales ventajas, se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría ésta si se excluyera un determinado ítem.

En el primer cuadro de diálogo (Tabla 6. 1), podemos observar el $N = 36$ correspondientes a los casos válidos con su porcentaje, así como los N casos excluidos y su porcentaje.

Tabla 6. 1. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	36	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	36	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

Tabla 6. 2. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,887	,902	20

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

En la tabla 6.2, observamos que el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,887, dicho valor supera al mínimo recomendado por Cortina (1993), que es 0,7; por lo que se puede afirmar que la escala utilizada es fiable

En la Tabla 6.3, se observa que se procedió a eliminar los ítems cuyo Índice de Homogeneidad (Correlación Total de elementos corregida, señalados en color rojo) sea menor de 0,3 tal como indicaron (Stewart *et al.*, 1992). En nuestro caso, vamos a proceder a eliminar los siguientes ítems: MCEIP, MDMSPAH y MVTCCTHE. La eliminación de estos ítems va a contribuir a incrementar ligeramente el valor del alfa de Cronbach como veremos posteriormente.

Tabla 6.3. Estadísticos total-elemento.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
MCEIP	73,33	144,343	,237	,482	,892
MCMCVE	72,53	140,313	,444	,843	,883
MCFIO	72,72	137,749	,558	,814	,879
MCRNE	72,58	137,107	,663	,801	,876
BPTICTLPC	72,97	143,113	,398	,577	,884
MCME	72,56	136,711	,768	,787	,874
JACDEVLF	72,64	139,952	,505	,783	,881
JCOTRFP	73,31	140,504	,397	,759	,885
VTENCVLF	73,33	139,657	,483	,590	,882
TCVLFAIET	72,42	133,564	,821	,903	,872
PCVLFTAM	72,42	133,907	,831	,906	,872
PFHET	72,56	136,140	,719	,812	,875
PFHGPIIL	72,47	138,371	,713	,822	,876
HFMIR	72,56	135,740	,787	,814	,874
DNDLSF	72,39	139,502	,636	,673	,878
ELTT	73,28	143,806	,342	,667	,886
DCVF	72,64	141,837	,572	,745	,880
MDMSPAHA	72,94	146,340	,177	,347	,894
MVTCCTHE	73,75	148,193	,121	,572	,896
EHFHMPA	73,28	140,492	,425	,650	,884

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

En vista de los resultados anteriores, procedemos a realizar un nuevo análisis de fiabilidad, eliminando los 3 ítems anteriormente señalados.

Tabla 6.4. Estadísticos de fiabilidad. Segundo análisis de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,912	,918	17

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

El nuevo valor del alfa de Cronbach ha aumentado ligeramente, de 0,887 a 0,912, al haber eliminado los ítems anteriormente mencionados (MCEIP, DMMSPA y MVTECCTHE), tal como se observa en la Tabla 6.4.

En la tabla 6.5, se presenta la información referente a los estadísticos. La primera columna señala el promedio de cada variable de acuerdo a la escala utilizada. La segunda y tercera columnas indican el valor mínimo y máximo, respectivamente. Estos rangos permitirán determinar si sus variables han sido leídas correctamente por el sistema. La última columna (N) se refiere a los casos válidos en cada variable.

Tabla 6.5. Estadísticos de resumen de los elementos.

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,923	3,333	4,278	,944	1,283	,119	17
Varianzas de los elementos	1,101	,713	1,609	,895	2,255	,063	17
Covarianzas inter-elementos	,418	-,078	1,122	1,200	-14,429	,039	17
Correlaciones inter-elementos	,398	-,062	,916	,979	-14,685	,037	17

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

En la Tabla 6.6, como vemos a continuación, no aparece ningún valor menor de 0,3, en la correlación elemento-total corregida, ni tampoco aumentaría significativamente el alfa de Cronbach si se eliminar algún otro ítem, por lo que, de momento, no vamos a eliminar ningún ítem más.

Tabla 6. 6. Estadísticos total-elemento. Segundo análisis de fiabilidad.

	Media de la escala si se elimina elemento	Varianza de la escala si se elimina elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
MCMCVE	62,56	118,083	,509	,829	,910
MCFIO	62,75	116,250	,603	,803	,907
MCRNE	62,61	116,016	,697	,785	,904
BPTICTLPC	63,00	122,171	,401	,569	,913
MCME	62,58	116,364	,769	,765	,903
JACDEVLF	62,67	117,657	,580	,757	,908
JCOTRFP	63,33	118,114	,462	,739	,912
VTENCVLF	63,36	118,809	,493	,574	,910
TCVLFAIET	62,44	113,283	,830	,896	,900
PCVLFTAM	62,44	113,397	,851	,895	,900
PFHET	62,58	115,450	,738	,802	,903
PFHGPII	62,50	118,886	,659	,780	,906
HFMIR	62,58	115,221	,801	,805	,902
DNDLSF	62,42	118,993	,633	,638	,906
ELTT	63,31	123,075	,333	,666	,915
DCVF	62,67	121,143	,570	,726	,908
EHFHMPA	63,31	122,504	,319	,434	,916

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

6.2.2. Análisis Factorial en SPSS

Una vez realizado el análisis de fiabilidad se procedió a efectuar el análisis Factorial o Análisis de Componentes Principales en SPSS. El Análisis factorial es una técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos, con el propósito de buscar el número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos, lo que aumenta el grado de manejo e interpretación de la misma.

Se utilizaron en este caso los 17 ítems (“MCMCVE”, “MCFIO”, “MCRNE”, “BPTICTLPC”, “MCME”, “JACDEVLF”, “JCOTRFP”, “VTENCVLF”, “TCVLFAIET”, “PCVLFTAM”, “PFHET”, “PFHGPIIL”, “HFMIR”, “DNDLSF”, “ELTT”, “DCVF” y “EHFHMPA”) que hacen referencia a algunas de las prácticas de flexibilidad laboral y/o de conciliación laboral y definen las dimensiones de dicho estudio.

En cada casilla de la matriz de correlaciones (Anexo I) se refleja la proporción de varianza común en dos ítems o variables, excepto en la diagonal principal, en la que cada ítem coincide consigo mismo. En los “1” de la diagonal principal se refleja la varianza que **cada ítem o variable** comparte con los demás y también los que no comparte.

Tabla 6.7. KMO y prueba de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,790
	Chi-cuadrado aproximado	419,564
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	136
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

La medida de adecuación muestral KMO (Kaiser-Meyer-Oklin) contrasta si las correlaciones parciales entre las variables son suficientemente pequeñas. Es un indicador que establece el grado de relación entre dos variables, eliminando la influencia del resto.

El índice KMO se utiliza para comparar las magnitudes de los coeficientes de correlación parcial, de forma que cuánto más pequeño sea su valor, mayor será el valor de los coeficientes de correlación parciales $r_{ij(p)}$ y, en consecuencia, menos apropiado es realizar un Análisis Factorial. El estadístico varía entre 0 y 1. Los valores menores de 0,5 indican

que no debe utilizarse el análisis factorial con los datos muestrales que se están analizando.

En nuestro caso, hemos obtenido un valor de $KMO = 0,790$; por lo que es un valor cercano a 1 y es recomendable para utilizar el Análisis Factorial (Tabla. 6.7).

La prueba de esfericidad de Bartlett contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad. En la tabla 6.7, el nivel crítico (Sig.) es de 0,000; por lo que rechazamos la hipótesis nula de esfericidad y, por lo tanto, le hace recomendable para este análisis.

La matriz de covarianzas anti-imagen contiene los negativos de las covarianzas parciales y la matriz de las correlaciones anti-imagen contiene los coeficientes de correlación parcial cambiados de signo. A continuación de la matriz de covarianza anti-imagen se encuentra la matriz de correlaciones anti-imagen. A partir de ella (Anexo II), se revisan los datos de la diagonal que aparecen con la letra a, en la que se encuentran las medidas de adecuación muestral para cada variable. Si el modelo factorial elegido es adecuado para explicar los datos, los elementos de la diagonal deben ser próximos a 1. Hair *et al.* (1999) recomienda eliminar las variables menores a 0,7; por lo que nosotros deberíamos eliminar el ítem “ELTL”, ya que tiene un valor de 0.580 y el ítem “JCOTRFP”, que tiene un valor de 0,620. Estos ítems corresponden a los siguientes enunciados: “mi jefe realiza cambios en la organización del trabajo para que pueda atender mis responsabilidades familiares y personales” y “debería existir una elección libre de los turnos de trabajo”, respectivamente.

En relación a la idoneidad para usar el análisis factorial, las fuentes utilizadas (Hair *et al.*, 1999 y López-Aguado y Gutiérrez-provecho, 2019), indican:

- 1.- La matriz de correlaciones anti-imagen (Anexo II) muestra que, en la diagonal, los valores están cerca de 1, lo que indica la idoneidad del análisis factorial.
- 2.- El índice de KMO (Tabla 6.7) está cerca de 0,5; concretamente, es igual a 0,79 en nuestro primer análisis factorial. Esto junto con la prueba de esfericidad de Bartlett hacen apropiado el uso del análisis factorial.

El método de extracción utilizado es el denominado “componentes principales”. Dicho método de extracción, que es el que actúa por defecto, asume que es posible explicar el

100% de la varianza observada y, por ello, todas las comunalidades iniciales son iguales a la unidad, tal como se observa en la tabla 6.8.

Tabla 6.8. Comunalidades. Método de extracción. Análisis de Componentes principales.

	Inicial	Extracción
MCMCVE	1,000	,748
MCFIO	1,000	,701
MCRNE	1,000	,809
BPTICTLPC	1,000	,308
MCME	1,000	,691
JACDEVLF	1,000	,396
JCOTRFP	1,000	,273
VTENCVLF	1,000	,299
TCVLFAIET	1,000	,773
PCVLFTAM	1,000	,797
PFHET	1,000	,680
PFHGPII	1,000	,558
HFMIR	1,000	,729
DNDLSF	1,000	,503
ELTT	1,000	,475
DCVF	1,000	,589
EHFHMPA	1,000	,308

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

A partir de esta tabla 6.9, podemos empezar a plantearnos si el número de factores obtenidos es suficiente para explicar todas y cada una de las variables incluidas en el análisis; y si dando por bueno el número de factores extraído, alguna de las variables incluidas podría quedar fuera del análisis.

Tabla 6.9. Varianza total explicada.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción	
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza
1	7,744	45,553	45,553	7,744	45,553
2	1,892	11,131	56,684	1,892	11,131
3	1,548	9,104	65,788		
4	1,184	6,962	72,750		
5	1,040	6,118	78,868		
6	,835	4,911	83,779		
7	,576	3,389	87,168		
8	,457	2,686	89,854		
9	,401	2,356	92,210		
10	,336	1,974	94,185		
11	,250	1,469	95,653		
12	,195	1,148	96,801		
13	,164	,964	97,765		
14	,149	,875	98,640		
15	,098	,575	99,216		
16	,082	,480	99,696		
17	,052	,304	100,000		

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

En la tabla varianza total explicada (Tabla 6.9), se ofrece un listado de auto-valores de la matriz de varianzas-covarianzas y del porcentaje de varianza que representa cada uno de ellos. Los autovalores expresan la cantidad de varianza total que está explicada

por cada factor y los porcentajes de varianza explicada asociados a cada factor se calculan dividiendo su autovalor por la suma de todos los autovalores.

La tabla muestra también para cada factor superior a 1,8, la suma de las saturaciones al cuadrado. Las sumas de cuadrados de la columna total, coinciden con los autovalores cuando se utiliza el método “componentes principales”, pero no cuando se utilizan otros métodos de extracción.

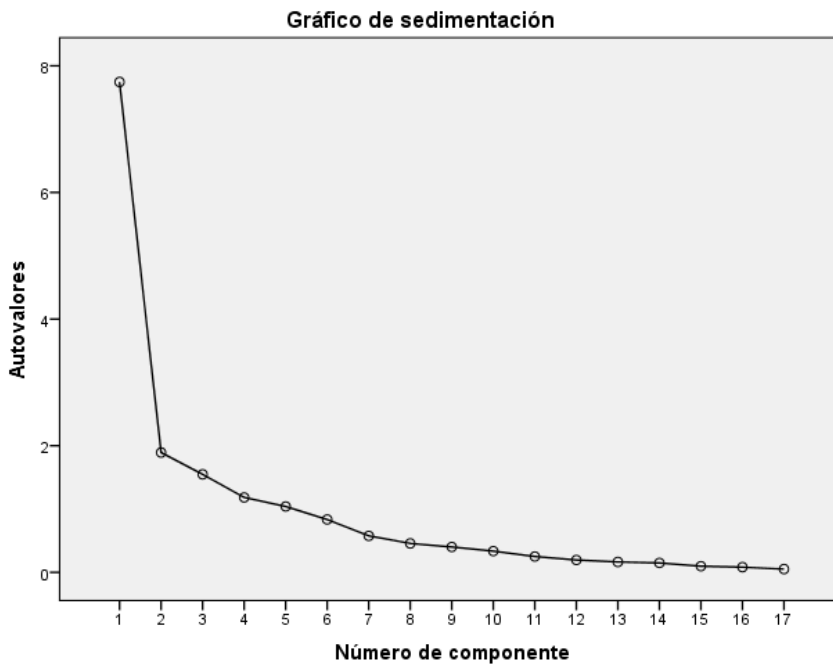
La matriz de varianzas-covarianzas analizada por defecto es una matriz de correlaciones entre las 17 variables incluidas en el análisis. Puesto que esta matriz es de dimensiones 17x17, es posible extraer hasta 17 factores independientes que explicarían el 100% de la varianza total, pero con ello no se conseguiría reducir el número de dimensiones necesarias para explicar los datos.

En nuestro estudio, se forzó la existencia de dos dimensiones que explicarían el 56,684% de la varianza de los datos originales. El primer factor explicaría un 45,553% y el segundo un 11,131% de la varianza total.

Los valores propios significativos son: $\lambda_1 = 7,744$ y $\lambda_2 = 1,892$ correspondientes al factor 1 y al factor 2 sucesivamente.

El gráfico de sedimentación (Gráfico 6.1) sirve para determinar el número óptimo de factores, consiste simplemente en una representación gráfica del tamaño de los autovalores.

Un autovalor indica la cantidad de varianza explicada por un componente principal. Tanto la tabla de porcentajes explicados (Tabla 6.9), como el gráfico de sedimentación (Gráfico 6.1) ofrecen los autovalores ordenados de mayor a menor. Si un valor se aproxima a cero significa que el factor correspondiente a ese autovalor es incapaz de explicar una cantidad relevante de la varianza total. Los valores residuales se encuentran en la parte derecha del gráfico, en contraste a la fuerte pendiente formada por los autovalores, que explican la mayor parte de la varianza total explicada. Como podemos observar, la pendiente pierde inclinación a partir del segundo autovalor.

Gráfico 6.1: Representación del gráfico de sedimentación.

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

La matriz de componentes representada en la tabla 6.10 permite expresar cada uno de los ítems originales mediante dos factores extraídos.

Tabla 6.10. Matriz de componentes^a.

	Componente	
	1	2
PCVLFTAM	,893	-,004
TCVLFAIET	,879	,031
HFMIR	,833	,185
MCME	,825	-,098
PFHET	,779	,270
MCRNE	,749	-,498
PFHGPIIL	,723	,186
DNDLSF	,695	,139

MCFIO	,649	-,530
JACDEVLF	,629	-,021
DCVF	,614	,461
VTENCVLF	,547	-,021
JCOTRFP	,515	,092
BPTICTLPC	,482	-,274
EHFHMPA	,395	,390
MCMCVE	,572	-,649
ELTT	,389	,568

Método de extracción: Análisis de componentes principales ^a.

a. 2 componente extraídos.

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

Para ver qué variables se agrupan en cada factor o dimensión hay que observar las variables cuyas cargas sean altas en un factor y bajas en otro. En nuestro estudio, la primera componente está representada por los ítems PCVLFTAM y TCVLFAIET y en la segunda componente por ELT.

La matriz de componentes permite expresar cada uno de los ítems originales mediante dos factores extraídos.

$$PCVLFTAM = 0,893 \times F1 - 0,004 \times F2$$

$$TCVLFAIET = 0,879 \times F1 + 0,031 \times F2$$

$$HFMIR = 0,833 \times F1 + 0,185 \times F2$$

.....

.....

$$ELTT = 0,389 \times F1 + 0,568 \times F2$$

Para analizar la bondad del ajuste del modelo factorial se analizan los coeficientes de correlación reproducidos, coeficiente de correlación entre cada dos variables después de que estén en función de los componentes (Anexo III). Los coeficientes de correlación reproducidos no tienen por qué coincidir con los coeficientes de correlación inicial, si bien no deben diferenciarse más de 0,05.

Tabla 6.11. Matriz de componentes rotados^a.

	Componente	
	1	2
DCVF	,761	,100
PFHET	,745	,353
HFMIR	,725	,451
ELTT	,676	-,133
TCVLFAIET	,649	,593
PFHGPIIL	,647	,373
PCVLFTAM	,635	,628
DNDLSF	,594	,387
EHFHMPA	,555	-,002
JCOTRFP	,432	,294
MCRNE	,187	,880
MCMCVE	-,046	,863
MCFIO	,093	,832
MCME	,521	,647
BPTICTLPC	,153	,533
JACDEVLF	,435	,456
VTENCVLF	,375	,398

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser^a.

- a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

La dificultad que entraña la agrupación de las variables en componentes, hace necesaria una rotación. Se utilizó el método Varimax, que es un método de rotación ortogonal que minimiza el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor y simplifica la interpretación de los factores optimizando la solución por columnas. La rotación Varimax no cambia la varianza total explicada por los factores, como la comunabilidad de cada una de las variables.

El número máximo de iteraciones para convergencia, permite determinar el número máximo de iteraciones que puede recorrer el algoritmo para la estimación de la solución rotada, en nuestro caso es 3.

Se observa que la suma de los cuadrados de los elementos de las columnas de la matriz de componentes es igual a los valores propios significativos:

$$\lambda_1 = (0,761)^2 + (0,745)^2 + \dots + (0,435)^2 + (0,375)^2 = 7,744$$

$$\lambda_2 = (0,100)^2 + (0,353)^2 + \dots + (0,456)^2 + (0,398)^2 = 1,892$$

La matriz rotada corresponde también a factores ortogonales, siendo adecuada cuando el número de factores es pequeño. A partir de la matriz rotada, vamos a seleccionar los valores más próximos a uno en cada una de las dos dimensiones, lo hemos señalado en color rojo.

En el factor 1 se englobarían los siguientes ítems: “DCVF”, “PFHET”, “HFMIR”, “ELTT”, “TCVLFAIET”, “PFHGPIL”, “PCVLFTAM”, “DNDLSF”, “EHFHMPA” y “JCOTRFP”.

Y en el factor 2, los siguientes ítems: “MCRNE”, “MCMCVE”, “MCFIO”, “MCME” y “BPTICTLPC”.

Los ítems correspondientes a “JACDEVLF” y “VTENCVLF” presentan valores tales que en principio no los hemos incorporado a ninguno de los dos factores.

Tal como se mencionó anteriormente, se decidió realizar otro **Análisis Factorial en SPSS**, eliminando los dos ítems anteriormente seleccionados en la matriz de

correlaciones anti-imagen que son las variables **JCOTRFP** y **ELTT**, que corresponden a los ítems “mi jefe realiza cambios en la organización del trabajo para que pueda atender mis responsabilidades familiares y personales” y “debería existir una elección libre de los turnos de trabajo”.

Los resultados obtenidos de la matriz de correlaciones pueden verse en el Anexo IV.

Al eliminar estos dos últimos ítems y con la finalidad de obtener una mayor calidad del análisis, se ha repetido el análisis factorial.

Se presentan en la tabla 6.12, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. El índice de KMO, que nos indica la proporción de la varianza que tienen en común las variables analizadas, pasó de ser 0,79 a ser 0,836, por lo que ha mejorado bastante la escala. El coeficiente está más cercano a la unidad, que es lo más aconsejado para este tipo de análisis, lo que indicaría una perfecta adecuación de los datos a un modelo de análisis factorial. Mediante la prueba de esfericidad de Bartlett, podemos asegurar que si el nivel crítico es superior a 0,05 no podemos rechazar la hipótesis nula de esfericidad. En nuestro análisis, la significación es perfecta ya que el nivel crítico (sig.) es 0,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula de la esfericidad. De esta manera, es recomendable para realizar el Análisis Factorial.

Tabla 6.12. KMO y prueba de Bartlett. Segundo análisis factorial en SPSS.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,836
	Chi-cuadrado aproximado	358,597
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	105
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

En la matriz de correlaciones anti-imagen representada en el Anexo V, se presentan los coeficientes de adecuación muestral para cada variable. Se revisan los datos de la diagonal que aparecen con la letra a y se observó que todos los ítems tienen un valor superior a 0,7, salvo la variable “BPTICTLPC” que presenta un valor de 0,665, muy cercano a 0,7, por lo que se decidió no eliminarla del estudio.

La tabla 6.13 presenta las comunalidades obtenidas para cada una de las variables, una vez realizada la extracción. Al inicio de una técnica de componentes principales, las comunalidades siempre son iguales a uno, los valores que oscilan entre 0 y 1 son los correspondientes a la extracción, al considerar un número reducido de factores entre todas las variables observadas, la varianza total no queda totalmente explicada.

Tabla 6.13. Comunalidades. Segundo análisis factorial en SPSS.

	Inicial	Extracción
CMCVE	1,000	,847
MCFIO	1,000	,798
MCRNE	1,000	,838
BPTICTLPC	1,000	,275
MCME	1,000	,705
JACDEVLF	1,000	,365
VTENCVLF	1,000	,284
TCVLFAIET	1,000	,799
PCVLFTAM	1,000	,816
PFHET	1,000	,650
PFHGPII	1,000	,589
HFMIR	1,000	,724
DNDLSF	1,000	,554
DCVF	1,000	,468
EHFHMPA	1,000	,354

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

En nuestro estudio, hemos forzado la existencia de dos dimensiones. En la tabla 6.14 podemos decidir con cuantos componentes o factores nos vamos a quedar. Se optó por la elección de dos componentes, los cuales explicarían el 60,459% de la varianza total. El primer factor explicaría un 49,15% y el segundo un 11,30% de la varianza total. Los valores propios significativos son: $\lambda_1 = 3,373$ y $\lambda_2 = 1,693$.

Tabla 6.14. Varianza total explicada. Segundo análisis factorial en SPSS.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción	
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza
1	7,373	49,152	49,152	7,373	49,152
2	1,696	11,307	60,459	1,696	11,307
3	1,207	8,050	68,509		
4	1,025	6,833	75,343		
5	,834	5,559	80,902		
6	,620	4,135	85,036		
7	,554	3,696	88,732		
8	,456	3,040	91,772		
9	,298	1,990	93,762		
10	,267	1,779	95,541		
11	,190	1,268	96,809		
12	,169	1,125	97,934		
13	,145	,963	98,897		
14	,109	,730	99,627		
15	,056	,373	100,000		

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

El gráfico de sedimentación es idéntico al obtenido en el primer análisis factorial realizado (Gráfico 6.1). Como se observó, la pendiente pierde inclinación a partir del segundo autovalor, lo que confirma la existencia de dos dimensiones en esta escala propuesta.

La matriz de componentes representada en la tabla 6.15 permite expresar cada uno de los ítems originales mediante dos factores extraídos.

$$PCVLFTAM = 0,900 \times F1 - 0,077 \times F2$$

$$TCVLFT = 0,880 \times F1 - 0,120 \times F2$$

$$HFMIR = 0,824 \times F1 - 0,214 \times F2$$

.....

Tabla 6.15. Matriz de componentes^a. Segundo análisis factorial en SPSS.

	Componente	
	1	2
PCVLFTAM	,900	-,077
TCVLFAIET	,886	-,120
MCME	,839	,037
HFMIR	,824	-,214
MCRNE	,771	,493
PFHET	,756	-,280
PFHGPIIL	,728	-,243
DNDLSF	,703	-,245
MCFIO	,660	,601
JACDEVLF	,603	-,036
DCVF	,595	-,338
VTENCVLF	,533	,008
BPTICTLPC	,499	,161
MCMCVE	,597	,701
EHFHMPA	,401	-,440

Método de extracción: Análisis de componentes principales^a. 2 componentes extraídos

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

A continuación, se realizó la matriz de componentes rotados (Tabla 6.16). La rotación factorial transforma la matriz factorial inicial en otra denominada matriz factorial rotada, más fácil de interpretar, que consiste en una combinación lineal de la primera y que explica la misma cantidad de varianza inicial. Los factores rotados tratan de que cada una de las variables originales tengan una correlación lo más próxima posible con una de los dos factores y correlaciones próximas a cero con la otra. La rotación utilizada es la de Varimax, que corresponde a factores ortogonales, siendo adecuada cuando el número de factores es pequeño.

La suma de los cuadrados de los elementos de las columnas de la matriz de componentes es igual a los valores propios significativos:

La suma de los cuadrados de los elementos de las columnas de la matriz de componentes es igual a los valores propios significativos:

$$\lambda_1 = (0,782)^2 + (0,774)^2 + \dots + (0,307)^2 + (0,296)^2 = 7,373$$

$$\lambda_2 = (0,335)^2 + (0,448)^2 + \dots + (0,862)^2 + (0,433)^2 = 1,696$$

Tabla 6.16. Matriz de componentes rotados. Segundo análisis factorial en SPSS.

	Componente	
	1	2
HFMIR	,782	,335
TCVLFAIET	,774	,448
PFHET	,769	,242
PCVLFTAM	,759	,491
PFHGPIIL	,725	,254
DNDLSF	,706	,237
DCVF	,677	,098
MCME	,640	,543
EHFHMPA	,586	-,102
JACDEVLF	,499	,342
VTENCVLF	,417	,333
MCMCVE	,042	,920
MCFIO	,154	,880
MCRNE	,307	,862
BPTICTLPC	,296	,433

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

A partir de la matriz rotada (tabla 6.16), vamos a seleccionar los valores más próximos a uno en cada una de las dos dimensiones. Se han resaltado en color rojo los valores correspondientes a los ítems que van a definir ambas dimensiones.

En la determinación del número de factores, hay un conjunto pequeño de factores; los primeros, que contienen casi toda la información y el resto, que suele contribuir relativamente poco. De hecho, uno de los problemas consiste en determinar el número de factores que conviene conservar cumpliendo el principio de parsimonia.

Nosotros hemos utilizado la “determinación a priori”. Pensamos que es el criterio más fiable, ya que, si los datos y las variables están bien elegidas, lo ideal es plantear el Análisis Factorial con una idea previa de cuántos factores hay y cuáles son.

Por ello, en el análisis forzamos el número de dos dimensiones que explican el 60,459 % de la varianza total, ya que el tercer factor explicaría un 8 % de la varianza total; lo que nos hace pensar, que seguramente el tercer factor de la extracción no sea relevante desde el punto de vista de la proporción de varianza que consigue explicar.

A continuación, pasamos a renombrar las componentes en función de las variables iniciales que incorporan:

Componente I. Este componente engloba el conjunto de atributos que se concentran en la encuesta como pertenecientes al grupo Motivación-Implicación en el puesto de trabajo. Está formado por los siguientes ítems:

- HFMIR: “Un horario flexible trae consigo una mayor implicación y responsabilidad”.
- TCVLFAIET: “El trabajo que puede conciliar vida laboral y familiar se siente apoyado y auto-realizado, estando más implicado emocionalmente con su trabajo”.
- PFHET: “Las personas con cierta flexibilidad horaria son más eficientes en su trabajo”.
- PCVLFTAM: “La posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar hace sentir al trabajador que tiene autonomía y sentirse motivado”.
- PFHGPIIL: “Se deberían aplicar políticas que aseguren la flexibilidad horaria particularmente aquellos grupos con problemas de inserción”.

- DNDLSF: “Dispone de un número de días libres para situaciones familiares/personales o asuntos propios”.
- DCVF: “Debería disponerse de un calendario de vacaciones flexible”.
- MCME: “Las medidas de conciliación generan motivación en los empleados/as”.
- EHFHMPA: “Los empleados que hacen uso de la flexibilidad horaria, tienen menos posibilidades de ascender que los demás”.
- JACDEVLF: “Mi jefe muestra una actitud comprensiva hacia las dificultades que tengo para equilibrar mi vida laboral y familiar”.
- VTENCVLF: “Se valora significativamente el valor en equipo”.

Los dos últimos ítems (“JACDEVLF” y “VTENCVLF”), no se encontraban englobados en ninguno de los dos factores en el primer análisis factorial. No obstante, decidimos no eliminarlos, comprobando en este segundo análisis factorial su inserción en el primer factor.

Por ello, denominaremos a este componente el **Factor Motivación- Implicación**, el cual explica por sí solo el 49,152%; es decir, aproximadamente, la mitad de la varianza total (Tabla 6.14), y que ocupa destacadamente el primer lugar frente al resto de componentes de dicho análisis.

En este primer factor, se observa claramente una fuerte motivación e implicación en el trabajo por parte de los empleados, cuando ellos detectan a su vez que la empresa se preocupa por sus problemas familiares e intenta buscar soluciones razonables. De hecho, cuando los trabajadores se ven apoyados y motivados por la empresa se sienten más implicados con la misma.

Componente II. Contiene cuatro variables iniciales relacionadas con la conciliación en los conflictos laborales, que denominaremos **Factor conciliación-salud**, el cual explica el 11,307% de la variable total explicada. Está formado por los siguientes ítems:

- MCMCVE: “Las medidas de conciliación mejoran la calidad de vida de los empleados”.
- MCFIO: “Las medidas de conciliación facilitan la igualdad de oportunidades”.
- MCRNE: “Las medidas de conciliación reducen el nivel de estrés”.

- BPTICTLPC: “Las bajas y ausencias o abandono del puesto de trabajo incumpliendo las condiciones del trabajo laboral pueden ser debidas a problemas de conciliación”.

Este segundo factor hace hincapié sobre cómo interfieren ciertas medidas de integración trabajo-familia con la salud de los trabajadores. Unas buenas medidas de conciliación mejoran el estado anímico y fisiológico de los trabajadores y hacen que desempeñen mejor sus tareas profesionales.

De nuestro cuestionario inicial (Tabla 4.1 y Tabla 4.2), se eliminaron en el transcurso del análisis de fiabilidad tres ítems:

- MCEIP: “Las medidas de conciliación son una estrategia de imagen”.
- MDMSPA: “Las mujeres están más dispuestas a la merma del sueldo para poder atender a sus hijos”.
- MVTCCTHE: “Está mal visto por los trabajadores que un compañero se vaya del lugar del trabajo a la hora estipulada”.

Y del análisis factorial se eliminaron dos ítems:

- “JCOTRFP: “Mi jefe realiza cambios en la organización del trabajo para que pueda atender mis responsabilidades familiares y personales”.
- “ELTT: “Debería existir una elección libre de los turnos de trabajo”.

Por lo que el cuestionario original quedo reducido al siguiente cuestionario final (Tabla 6.17 y Tabla 6.18).

Tabla 6.17. Ítems del cuestionario definitivo relacionados con la conciliación.

Pregunta	Nivel de acuerdo				
	Muy Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Regular	De acuerdo	Muy De acuerdo
Las medidas de conciliación mejoran la calidad de vida de los empleados.	1	2	3	4	5
Las medidas de conciliación facilitan la igualdad de oportunidades.	1	2	3	4	5
Las medidas de conciliación reducen el nivel de estrés.	1	2	3	4	5
Las bajas y ausencias o abandono del puesto de trabajo incumpliendo las condiciones del trabajo laboral pueden ser debidas a problemas de conciliación.	1	2	3	4	5
Las medidas de conciliación generan motivación en los empleados/as.	1	2	3	4	5
Mi jefe muestra una actitud comprensiva hacia las dificultades que tengo para equilibrar mi vida laboral y familiar.	1	2	3	4	5
Se valora significativamente el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
El trabajador que se siente apoyado y auto-realizado está más implicado emocionalmente en su trabajo.	1	2	3	4	5
El trabajador posee autonomía y se siente motivado.	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6.18. Ítems del cuestionario definitivo relacionados con la flexibilidad laboral.

Pregunta	Nivel de acuerdo				
	Muy Poco de acuerdo	Poco de acuerdo	Regular	De acuerdo	Muy De acuerdo
Las personas con cierta flexibilidad horaria son más eficientes en su trabajo.	1	2	3	4	5
Se deberían aplicar políticas que aseguren la flexibilidad horaria particularmente aquellos grupos con problemas de inserción laboral.	1	2	3	4	5
Un horario flexible trae consigo una mayor implicación y responsabilidad.	1	2	3	4	5
Días libres para situaciones familiares/personales o asuntos propios.	1	2	3	4	5
Disposición de un calendario de vacaciones flexible.	1	2	3	4	5
Los empleados que hacen uso de la flexibilidad horaria, tienen menos posibilidades de ascender que los demás.	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

7. CONCLUSIONES

A continuación, se muestran las principales conclusiones derivadas del estudio realizado, relacionadas con los principales objetivos que previamente se habían planteado.

- Objetivo 1: Mediante la revisión de la literatura sobre ciertas medidas de integración trabajo/familia, podemos observar, en base a los estudios analizados, la gran importancia que tienen y las consecuencias positivas que pueden acarrear su uso. El acceso a ciertas medidas de flexibilidad laboral hace que haya menos interferencias entre la vida laboral y la personal, logrando que disminuya el conflicto trabajo-familia, que mejoren la disposición de los trabajadores y que éstos se sientan más comprometidos con la empresa, tal como se ha observado en trabajos como los de Thomas y Ganster (1995); Blay-Loy y Wharton (2004); Thompson y Prottas (2005); Casper y Harris (2008) y Blanch *et al.* (2010). Propondríamos a las empresas aplicar herramientas que faciliten la integración trabajo-familia, añadiendo nuevas prácticas que promuevan activamente su implantación, con el propósito de mejorar el estado anímico y fisiológico de los trabajadores, incrementando su rendimiento y disminuyendo las bajas y ausencias injustificadas.

-Objetivo 2: El cuestionario constituye un componente básico en cualquier investigación de mercado, puesto que mide comportamientos, actitudes y/o características de los entrevistados. Un buen diseño del cuestionario facilitará el trabajo posterior contribuirá a recolectar datos y a aportar información de calidad.

A partir de los resultados presentados en este trabajo, podemos concluir que los cuestionarios son una herramienta sólida y fiable para la investigación sobre la implantación de ciertas medidas de integración trabajo-familia realizada al **personal docente e investigador de la Universidad de León**. Por consiguiente, esperamos que nuestro estudio sea una referencia para ulteriores usos sobre otros temas sociológicos, clínicos, psicológicos, etc. de este tipo de cuestionarios.

- Objetivo 3: Como conclusión de este objetivo, relativo a la validación del cuestionario por medio de un método continuo y dinámico, como es la realización de una prueba piloto, podemos indicar que se ha podido identificar, a través de las opiniones de los participantes y del desarrollo del test, una herramienta útil y fiable

para cuantificar los aspectos analizados en relación a conciliación y flexibilidad laboral; principalmente por el estudio teórico previo en el que se establecieron los ítems del cuestionario, sobre la base de una amplia revisión de la literatura descrita en capítulos anteriores.

La validación de un instrumento de este tipo permitirá el desarrollo de futuros estudios que permitan identificar nuevos parámetros de medición en investigaciones similares.

- Objetivo 4: Con relación a los resultados del cuestionario, podemos observar que los datos analizados son relevantes, en virtud del número de respuestas obtenidas sobre el total de la población estudiada. El análisis factorial nos ha permitido identificar dos dimensiones que explican el 60,45% de la varianza total. En este sentido, las más influyentes a la hora de explicar el fenómeno objeto de estudio, son las siguientes:

- Factor Motivación-Implicación, que explica por sí sola el 49,15% de la varianza total explicada. Los trabajadores que se sienten apoyados por la empresa mediante ciertas medidas de integración, como es la flexibilidad laboral, están más motivados e implicados en sus tareas profesionales y, por lo tanto, más comprometidos con la empresa.
- Factor Conciliación-salud, que explica el 11,30% de la varianza total explicada. Las medidas de conciliación que adopta la empresa actúan positivamente en el estado de salud del trabajador, evitando ciertas enfermedades psíquicas como la depresión y estrés, conjuntamente con enfermedades fisiológicas.

En cuanto a las limitaciones del estudio, destacamos, en relación a la prueba piloto, que hubiera sido deseable una mayor muestra para poder hacer un análisis previo del cuestionario definitivo. No obstante, ha sido de utilidad los comentarios de los participantes en esta prueba piloto que ha permitido adaptar mejor el tiempo, la forma de presentación del cuestionario y modificar la redacción de algunas preguntas para una mejor comprensión por parte de los participantes de la encuesta definitiva.

Con el fin de suplir esta limitación y para evitar contestaciones mecánicas o automáticas, hemos redactado ítems de manera favorables con otros desfavorables, tal como menciona Podsakoff *et al.* (2003). Aunque Hinkin (1995) lo contradijo ya que

afirmó que el uso de ítems redactados en los dos sentidos puede acarrear ciertas incongruencias.

Hemos intentado suprimir sesgos metodológicos muy frecuentes como es el uso de encuestas anónimas con el fin de que el encuestado no conteste de forma socialmente correcta sino lo que realmente cree (Podsakoff *et al*, 2003).

En cuanto a las limitaciones metodológicas más relevantes de nuestro estudio caben destacar el tamaño de la muestra (cuanto mayor sea el tamaño de la muestra más significativos serán los resultados que obtengamos), la falta de datos disponibles y/o confiables, la falta de estudios previos de investigación sobre el tema y la ausencia de preguntas claves.

BIBLIOGRAFÍA

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of vocational behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., & Eby, L. T. (Eds.). (2007). *The Blackwell handbook of mentoring*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Alonso, Á. (2013). *Transiciones laborales de los trabajadores españoles: análisis de trayectorias a través del concepto de flexiguridad*. Doctorado. Universidad de Oviedo.
- Aráuz, A. F. (2015). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Revista de Ciencias Económicas*, 39-65.
- Arribas, M. (2004). Diseño y validación de cuestionarios. *Matronas profesión*, 5(17), 23-29.
- Behson, S. J. (2005). The relative contribution of formal and informal organizational work–family support. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 487-500.
- Billingham, S. A., Whitehead, A. L., & Julious, S. A. (2013). An audit of sample sizes for pilot and feasibility trials being undertaken in the United Kingdom registered in the United Kingdom Clinical Research Network database. *BMC medical research methodology*, 13(1), 104.
- Blair-Loy, M., & Wharton, A. S. (2004). Organizational commitment and constraints on work-family policy use: Corporate flexibility policies in a global firm. *Sociological Perspectives*, 47(3), 243-267.
- Blanch, J.M.; Sahagún, M. y Cervante, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 26 (3):1175-189.
- Cabero Almenara, J., & Llorente Cejudo, M. D. C. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC).

- Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95-109.
- Chinchilla, N., & León, C. (2007). Guía de buenas prácticas de la empresa flexible. *Comunidad de Madrid*.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- De la Cerda Toledo, M., Casares, M. G., García, X. M., Martín, M. G., Rodríguez, J. P., Rovira, J. M. P., ... & Suñer, R. B. (2009). *Aprendizaje servicio (ApS): Educación y compromiso cívico* (Vol. 26). Graó.
- De la Fuente, S. (2011). Análisis factorial. *Madrid: Universidad Autónoma de Madrid*.
- De Sivatte, I., & Guadamillas, F. (2012). The measurement of work–family culture in Spain and some applications to other economies. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1930-1949.
- De Sivatte, I., & Guadamillas, F. (2013). Antecedents and outcomes of implementing flexibility policies in organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1327-1345.
- Dunham, R.B., Pierce, J.L. & Castañeda, M.B. (1987). Alternative work schedules: Two field quasi-experiments. *Personnel Psychology* 40(2): 215-242.
- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 145-167.
- Encuestas y sondeos. (Actualizado en agosto 6, 2018). Qué es una típica tasa de respuesta de una encuesta? diciembre, 6, 2018, de Benchmark Sitio web: <https://kb.benchmarkemail.com/es/que-es-una-tipica-tasa-de-respuesta-de-una-encuesta/>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A., & Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human resource management journal*, 12(1), 54-76.

García, H. (2018). El diccionario de la estupidez: las palabras que están haciendo nuestra vida peor. diciembre, 23, 2018, de El confidencial Sitio web: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2018-12-10/john-patrick-leary-palabras-estupidas-diccionario_1696898/

Garrote, P. R., & del Carmen Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de lingüística aplicada a la enseñanza de lenguas*, (18), 124-139.

Gaspar, M. O. (2012). Evolución de las políticas sociales de conciliación en Europa. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 11, 45-citation_lastpage.

Gil, P. (2018). La alta actividad industrial eleva el absentismo laboral. diciembre 8, 2018, de El Correo de Burgos Sitio web: http://www.elcorreodeburgos.com/noticias/burgos/alta-actividad-industrial-eleva-absentismo-laboral_183118.html

Goodstein, J., Blair-Loy, M., & Wharton, A. S. (2009). Organization-based legitimacy: Core ideologies and moral action. *Meaning and Method: Cultural Approach to Sociology/ed. by I. Reed and J. Alexander. Boulder: Paradigm Publishers*, 44-62.

Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel psychology*, 48(2), 271-288.

Haar, J. M., & Spell, C. S. (2004). Programme knowledge and value of work-family practices and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 1040-1055.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante* (Vol. 491). Madrid: Prentice Hall.

Hall López, J. A., Ochoa Martínez, P. Y., Alarcón Meza, E. I., Moncada-Jiménez, J. A., Garcia Bertruy, O., & Martin Dantas, E. H. (2017). Programa de entrenamiento de

hidrogimnasia sobre las capacidades físicas de adultas mayores. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física del Deporte*.

Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (1989). Development and application of new scales to measure the French and Raven (1959) bases of social power. *Journal of applied psychology*, 74(4), 561.

Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of management*, 21(5), 967-988.

Kossek, E. E., Barber, A. E., & Winters, D. (1999). Using flexible schedules in the managerial world: The power of peers. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 38(1), 33-46.

Lacave Rodero, C., Molina Díaz, A. I., Fernández Guerrero, M., & Redondo Duque, M. Á. (2015, July). Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente. In *Actas de las XXI Jornadas de la Enseñanza Universitaria de la Informática* (pp. 136-143). Universitat Oberta La Salle.

Lambert, A. D., Marler, J. H., & Gueutal, H. G. (2008). Individual differences: Factors affecting employee utilization of flexible work arrangements. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 107-117.

Lissitz, R. W., & Green, S. B. (1975). Effect of the number of scale points on reliability: A Monte Carlo approach. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 10.

Lobel, S. A. (1999). *Impacts of diversity and work-life initiatives in organizations*. Sage Publications, Inc.

López-Aguado, M., & Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Com dur a terme i interpretar una anàlisi factorial exploratòria utilitzant SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(1), 123-150.

- Melkart, P. (2007). La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas. *Fundación Mujeres Disponible en la siguiente página web*. ([http://xarxaigualtat.com/uploads/adjunts/Maqueta% 20MELKART.pdf](http://xarxaigualtat.com/uploads/adjunts/Maqueta%20MELKART.pdf)). [Consulta: 17-12-14].
- Milkovich, G. T., & Gomez, L. R. (1976). Day care and selected employee work behaviors. *Academy of Management Journal*, 19(1), 111-115.
- Peterson, R.A. (2000). *Constructing effective questionnaires*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pérez Carbonell, A., & Ramos Santana, G. (2014). La percepción de hombres y mujeres respecto a la conciliación vida laboral, personal y familiar: el caso de la Universitat de València. In *V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (pp. 1274-1296)*. SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla).
- Pfeffer, J., & Villeneuve, F. (1994). *Competitive advantage through people: Unleashing the power of the work force* (Vol. 61). Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Pierce, J. L., & Newstrom, J. W. (1983). The design of flexible work schedules and employee responses: Relationships and process. *Journal of Occupational Behaviour*, 247-262.
- Podsakoff, P. M., & Dennis, W. Scott B. MacKenzie, Jeong-Yeon Lee, and Nathan P. Podsakoff (2003), "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies," *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Price, J.H. y Murnan J. (2004). Research limitations and the necessity of reporting them. *American Journal of Health Education*, 35: 66-67.
- Realyvásquez Vargas, A., García Alcaraz, J. L., & Blanco Fernández, J. (2016). Desarrollo y validación de un cuestionario de compatibilidad macroergonómica. *Contaduría y administración*, 61(3), 478-498.

- Rodero, C. L., Díaz, A. I. M., Guerrero, M. F., & Duque, M. Á. R. (2016). Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente. *ReVisión*, 9(1), 2.
- Rodgers, C. S. (1992). The flexible workplace: What have we learned?. *Human Resource Management*, 31(3), 183-199.
- Sánchez-Fernández, J., Muñoz-Leiva, F., & Montoro-Ríos, F. J. (2012). Improving retention rate and response quality in Web-based surveys. *Computers in Human Behavior*, 28(2), 507-514.
- Schriesheim, C. A., Powers, K. J., Scandura, T. A., Gardiner, C. C., & Lankau, M. J. (1993). Improving construct measurement in management research: Comments and a quantitative approach for assessing the theoretical content adequacy of paper-and-pencil survey-type instruments. *Journal of Management*, 19(2), 385-417.
- Stewart, A. L. (1992). *Measuring functioning and well-being: the medical outcomes study approach*. Duke University Press.
- Sivatte Font, I. D. (2010). Análisis de las causas y consecuencias de la implantación de medidas de flexibilidad laboral en las empresas.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & 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*, 54(3), 392-415.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Work-family culture: key to reducing workforce-workplace mismatch?.
- Valdés, I. (2018). La rebaja del sueldo aleja a los hombres de los cuidados y la conciliación. diciembre 5, 2018, de El País Sitio web: https://elpais.com/sociedad/2018/12/04/actualidad/1543937342_415535.html
- Webster, J. G. (2009). *Medical instrumentation application and design*. John Wiley & Sons.

Wharton, A. S., Chivers, S., & Blair-Loy, M. (2008). Use of formal and informal work–family policies on the digital assembly line. *Work and Occupations*, 35(3), 327-350

ANEXO

el presente apartado está compuesto por cinco tablas, referidas a diferentes partes del análisis empírico.

Anexo I. Matriz de correlaciones. Primer Análisis Factorial.

	MCMCVE	MCFIO	MCRNE	BPTICTLPC	MCME	JACDEVLF	JCOTRFP	VTENCVLF	TCVLFAIET	PCVLFTAM	PFHET	PFHGPIIL	HFMIR	DNDLSF	ELTT	DCVF	EHFHMPA	
Correlación	MCMCVE	1,000	,834	,773	,294	,515	,289	,119	,283	,398	,458	,228	,220	,396	,229	,045	,226	,082
	MCFIO	,834	1,000	,759	,298	,522	,324	,250	,276	,499	,538	,352	,320	,453	,261	,176	,238	,182
	MCRNE	,773	,759	1,000	,374	,657	,359	,240	,462	,605	,651	,433	,421	,519	,463	,097	,327	,112
	BPTICTLPC	,294	,298	,374	1,000	,396	,415	,173	,112	,423	,380	,279	,562	,326	,303	-,018	,140	-,062
	MCME	,515	,522	,657	,396	1,000	,370	,283	,371	,759	,780	,542	,708	,608	,541	,238	,438	,322
	JACDEVLF	,289	,324	,359	,415	,370	1,000	,721	,269	,509	,470	,600	,321	,581	,425	,110	,280	,035
	JCOTRFP	,119	,250	,240	,173	,283	,721	1,000	,465	,368	,401	,549	,215	,488	,256	,162	,177	,036
	VTENCVLF	,283	,276	,462	,112	,371	,269	,465	1,000	,438	,475	,437	,215	,359	,509	,166	,256	,131
	TCVLFAIET	,398	,499	,605	,423	,759	,509	,368	,438	1,000	,916	,664	,604	,646	,687	,266	,487	,383
	PCVLFTAM	,458	,538	,651	,380	,780	,470	,401	,475	,916	1,000	,626	,653	,664	,643	,247	,501	,418
	PFHET	,228	,352	,433	,279	,542	,600	,549	,437	,664	,626	1,000	,581	,793	,462	,423	,433	,294
	PFHGPIIL	,220	,320	,421	,562	,708	,321	,215	,215	,604	,653	,581	1,000	,617	,424	,358	,487	,328
	HFMIR	,396	,453	,519	,326	,608	,581	,488	,359	,646	,664	,793	,617	1,000	,523	,340	,566	,437
	DNDLSF	,229	,261	,463	,303	,541	,425	,256	,509	,687	,643	,462	,424	,523	1,000	,202	,471	,315
	ELTT	,045	,176	,097	-,018	,238	,110	,162	,166	,266	,247	,423	,358	,340	,202	1,000	,694	,228
	DCVF	,226	,238	,327	,140	,438	,280	,177	,256	,487	,501	,433	,487	,566	,471	,694	1,000	,355
	EHFHMPA	,082	,182	,112	-,062	,322	,035	,036	,131	,383	,418	,294	,328	,437	,315	,228	,355	1,000
Sig. (Unilateral)	MCMCVE		,000	,000	,041	,001	,044	,245	,047	,008	,003	,091	,099	,008	,089	,396	,092	,317
	MCFIO	,000		,000	,039	,001	,027	,070	,052	,001	,000	,018	,029	,003	,062	,152	,081	,144

MCRNE	,000	,000		,012	,000	,016	,079	,002	,000	,000	,004	,005	,001	,002	,287	,026	,257
BPTICTLPC	,041	,039	,012		,008	,006	,156	,257	,005	,011	,049	,000	,026	,036	,458	,207	,359
MCME	,001	,001	,000	,008		,013	,047	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,081	,004	,028
JACDEVLF	,044	,027	,016	,006	,013		,000	,057	,001	,002	,000	,028	,000	,005	,261	,049	,419
JCOTRFP	,245	,070	,079	,156	,047	,000		,002	,014	,008	,000	,104	,001	,066	,172	,151	,416
VTENCVLF	,047	,052	,002	,257	,013	,057	,002		,004	,002	,004	,104	,016	,001	,167	,066	,223
TCVLFAIET	,008	,001	,000	,005	,000	,001	,014	,004		,000	,000	,000	,000	,000	,059	,001	,011
PCVLFTAM	,003	,000	,000	,011	,000	,002	,008	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,073	,001	,006
PFHET	,091	,018	,004	,049	,000	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,002	,005	,004	,041
PFHGPIIL	,099	,029	,005	,000	,000	,028	,104	,104	,000	,000	,000		,000	,005	,016	,001	,025
HFMIR	,008	,003	,001	,026	,000	,000	,001	,016	,000	,000	,000	,000		,001	,021	,000	,004
DNDLSF	,089	,062	,002	,036	,000	,005	,066	,001	,000	,000	,002	,005	,001		,119	,002	,031
ELTT	,396	,152	,287	,458	,081	,261	,172	,167	,059	,073	,005	,016	,021	,119		,000	,091
DCVF	,092	,081	,026	,207	,004	,049	,151	,066	,001	,001	,004	,001	,000	,002	,000		,017
EHFHMPA	,317	,144	,257	,359	,028	,419	,416	,223	,011	,006	,041	,025	,004	,031	,091	,017	

a. Determinante = 4,04E-007

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

Anexo II. Matrices anti-imagen. Primer análisis Factorial.

	MCMCVE	MCFIO	MCRNE	BPTICTLPC	MCME	JACDEVLF	JCOTRFP	VTENCVLF	TCVLFAIET	PCVLFTAM	PFHET	PFHGPIIL	HFMIR	DNDLSF	ELTT	DCVF	EHFHMPA
MCMCVE	,171	-,117	-,049	-,034	-,063	-,054	,076	-,059	,027	-,016	,025	,058	-,035	,054	,014	-,023	,022
MCFIO	-,117	,197	-,065	,003	,040	,025	-,059	,061	-,024	,002	,009	-,020	,002	,004	-,073	,059	-,057
MCRNE	-,049	-,065	,215	-,008	-,035	,012	,022	-,063	,005	-,016	-,024	-,001	-,005	-,033	,053	-,031	,088
BPTICTLPC	-,034	,003	-,008	,431	,062	-,077	,017	-,009	-,058	,042	,054	-,179	-,004	-,015	,036	,032	,112
MCME	-,063	,040	-,035	,062	,235	,026	-,039	,025	-,045	6,612E-005	,016	-,111	,000	-,027	-,005	,022	,000
JACDEVLF	-,054	,025	,012	-,077	,026	,243	-,169	,125	-,019	,015	-,060	,015	,002	-,089	,050	-,039	,038
JCOTRFP	,076	-,059	,022	,017	-,039	-,169	,261	-,167	,032	-,039	,011	,036	-,048	,089	-,031	,031	,044
VTENCVLF	-,059	,061	-,063	-,009	,025	,125	-,167	,426	,010	-,014	-,072	,017	,053	-,163	,000	-,006	-,014
Covarianza anti-imagen																	
TCVLFAIET	,027	-,024	,005	-,058	-,045	-,019	,032	,010	,104	-,076	-,043	,048	,015	-,041	-,003	-,009	-,011
PCVLFTAM	-,016	,002	-,016	,042	6,612E-005	,015	-,039	-,014	-,076	,105	,015	-,051	,002	-,001	,028	-,017	-,033
PFHET	,025	,009	-,024	,054	,016	-,060	,011	-,072	-,043	,015	,198	-,041	-,113	,048	-,098	,080	,029
PFHGPIIL	,058	-,020	-,001	-,179	-,111	,015	,036	,017	,048	-,051	-,041	,220	-,029	,023	-,032	-,023	-,024
HFMIR	-,035	,002	-,005	-,004	,000	,002	-,048	,053	,015	,002	-,113	-,029	,195	-,042	,066	-,082	-,104
DNDLSF	,054	,004	-,033	-,015	-,027	-,089	,089	-,163	-,041	-,001	,048	,023	-,042	,362	,004	-,035	-,031
ELTT	,014	-,073	,053	,036	-,005	,050	-,031	,000	-,003	,028	-,098	-,032	,066	,004	,334	-,216	,020
DCVF	-,023	,059	-,031	,032	,022	-,039	,031	-,006	-,009	-,017	,080	-,023	-,082	-,035	-,216	,274	-,015

	EHFHMPA	,022	-.057	,088	,112	,000	,038	,044	-.014	-.011	-.033	,029	-.024	-.104	-.031	,020	-.015	,566
	MCMCVE	,699*	-.634	-.256	-.125	-.312	-.265	,361	-.220	,205	-.123	,136	,301	-.191	,218	,061	-.107	,070
	MCFIO	-.634	,777*	-.316	,009	,185	,115	-.258	,212	-.164	,016	,044	-.094	,009	,014	-.284	,253	-.171
	MCRNE	-.256	-.316	,906*	-.025	-.154	,054	,094	-.207	,035	-.104	-.116	-.003	-.024	-.117	,199	-.129	,252
	BPTICTLPC	-.125	,009	-.025	,708*	,194	-.237	,050	-.021	-.273	,196	,185	-.582	-.015	-.037	,096	,093	,227
	MCME	-.312	,185	-.154	,194	,885*	,107	-.157	,080	-.289	,000	,075	-.490	-.001	-.093	-.017	,085	-.001
	JACDEVLF	-.265	,115	,054	-.237	,107	,733*	-.672	,389	-.120	,093	-.272	,065	,008	-.299	,177	-.153	,102
	JCOTRFP	,361	-.258	,094	,050	-.157	-.672	,620*	-.501	,193	-.235	,050	,151	-.210	,289	-.106	,115	,115
	VTENCVLF	-.220	,212	-.207	-.021	,080	,389	-.501	,704*	,046	-.066	-.249	,055	,185	-.414	-.001	-.018	-.029
Correlación anti-imagin	TCVLFAIET	,205	-.164	,035	-.273	-.289	-.120	,193	,046	,828*	-.725	-.300	,318	,105	-.211	-.018	-.054	-.044
	PCVLFTAM	-.123	,016	-.104	,196	,000	,093	-.235	-.066	-.725	,864*	,103	-.333	,013	-.006	,150	-.099	-.136
	PFHET	,136	,044	-.116	,185	,075	-.272	,050	-.249	-.300	,103	,804*	-.198	-.577	,178	-.381	,343	,085
	PFHGPII	,301	-.094	-.003	-.582	-.490	,065	,151	,055	,318	-.333	-.198	,776*	-.138	,082	-.119	-.095	-.067
	HFMIR	-.191	,009	-.024	-.015	-.001	,008	-.210	,185	,105	,013	-.577	-.138	,852*	-.159	,258	-.355	-.312
	DNDLSF	,218	,014	-.117	-.037	-.093	-.299	,289	-.414	-.211	-.006	,178	,082	-.159	,853*	,012	-.111	-.069
	ELTT	,061	-.284	,199	,096	-.017	,177	-.106	-.001	-.018	,150	-.381	-.119	,258	,012	,580*	-.715	,047
	DCVF	-.107	,253	-.129	,093	,085	-.153	,115	-.018	-.054	-.099	,343	-.095	-.355	-.111	-.715	,740*	-.037
	EHFHMPA	,070	-.171	,252	,227	-.001	,102	,115	-.029	-.044	-.136	,085	-.067	-.312	-.069	,047	-.037	,789*

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

Anexo III. Correlaciones reproducidas. Primer Análisis Factorial.

	MCMCVE	MCFO	MCRNE	BPTICTLPC	MCME	JACDEVLF	JCOTRFP	VTENCVLF	TCVLFAIET	PCVLFTAM	PFHET	PFHGPIIL	HFMIR	DNDLSF	ELTT	DCVF	EHFHMPA	
MCMCVE	,748*	,714	,751	,453	,535	,374	,234	,327	,482	,513	,271	,293	,357	,307	-,146	,052	-,027	
MCFO	,714	,701*	,749	,458	,587	,419	,285	,366	,553	,581	,363	,371	,443	,377	-,049	,154	,050	
MCRNE	,751	,749	,809*	,498	,667	,482	,340	,420	,643	,671	,449	,449	,532	,452	,009	,230	,102	
BPTICTLPC	,453	,458	,498	,308*	,425	,309	,223	,270	,415	,432	,302	,298	,351	,297	,032	,170	,084	
MCME	,535	,587	,667	,425	,691*	,521	,416	,453	,722	,737	,617	,579	,670	,560	,266	,461	,288	
JACDEVLF	,374	,419	,482	,309	,521	,396*	,322	,344	,552	,562	,485	,451	,521	,435	,233	,376	,240	
JCOTRFP	,234	,285	,340	,223	,416	,322	,273*	,279	,455	,459	,426	,389	,446	,371	,253	,358	,239	
VTENCVLF	,327	,366	,420	,270	,453	,344	,279	,299*	,480	,488	,420	,391	,452	,377	,201	,326	,207	
Correlación reproducida	TCVLFAIET	,482	,553	,643	,415	,722	,455	,480	,773*	,785	,693	,641	,738	,615	,360	,554	,359	
	PCVLFTAM	,513	,581	,671	,432	,737	,459	,488	,785	,797*	,695	,645	,743	,620	,345	,546	,351	
	PFHET	,271	,363	,449	,302	,617	,426	,420	,693	,695	,680*	,614	,699	,579	,457	,602	,413	
	PFHGPIIL	,293	,371	,449	,298	,451	,389	,391	,641	,645	,614	,558*	,637	,529	,387	,530	,358	
	HFMIR	,357	,443	,532	,351	,670	,446	,452	,738	,743	,699	,637	,729*	,605	,430	,597	,401	
	DNDLSF	,307	,377	,452	,297	,560	,371	,377	,615	,620	,579	,529	,605	,503*	,350	,491	,329	
	ELTT	-,146	-,049	,009	,032	,266	,253	,201	,360	,345	,457	,387	,430	,350	,475*	,501	,375	
	DCVF	,052	,154	,230	,170	,461	,358	,326	,554	,546	,602	,530	,597	,491	,501	,589*	,422	
	EHFHMPA	-,027	,050	,102	,084	,288	,239	,207	,359	,351	,413	,358	,401	,329	,375	,422	,308*	
Residual ^a	MCMCVE		,120	,022	-,160	-,021	-,085	-,116	-,044	-,085	-,056	-,043	-,073	,039	-,078	,191	,174	,109
	MCFO	,120		,010	-,160	-,065	-,095	-,035	-,054	-,043	-,010	-,051	,010	-,116	,225	,084	,133	

MCRNE	,022	,010		-,123	-,009	-,123	-,100	,042	-,037	-,020	-,016	-,028	-,013	,011	,088	,097	,010
BPTICTLPC	-,160	-,160	-,123		-,028	,106	-,050	-,157	,008	-,052	-,023	,264	-,026	,006	-,050	-,029	-,146
MCME	-,021	-,065	-,009	-,028		-,151	-,132	-,083	,036	,043	-,075	,129	-,062	-,020	-,028	-,024	,034
JACDEVLF	-,085	-,095	-,123	,106	-,151		,399	-,076	-,043	-,092	,115	-,130	,060	-,009	-,123	-,096	-,205
JCOTRFP	-,116	-,035	-,100	-,050	-,132	,399		,186	-,087	-,058	,123	-,175	,042	-,115	-,090	-,181	-,203
VTENCVLF	-,044	-,090	,042	-,157	-,083	-,076	,186		-,042	-,013	,017	-,176	-,093	,132	-,035	-,070	-,076
TCVLFAIET	-,085	-,054	-,037	,008	,036	-,043	-,087	-,042		,132	-,029	-,037	-,092	,071	-,094	-,067	,024
PCVLFTAM	-,056	-,043	-,020	-,052	,043	-,092	-,058	-,013	,132		-,069	,008	-,079	,023	-,098	-,045	,067
PFHET	-,043	-,010	-,016	-,023	-,075	,115	,123	,017	-,029	-,069		-,032	,094	-,117	-,034	-,170	-,119
PFHGPIIL	-,073	-,051	-,028	,264	,129	-,130	-,175	-,176	-,037	,008	-,032		-,020	-,105	-,029	-,042	-,030
HFMIR	,039	,010	-,013	-,026	-,062	,060	,042	-,093	-,092	-,079	,094	-,020		-,082	-,090	-,031	,036
DNDLSF	-,078	-,116	,011	,006	-,020	-,009	-,115	,132	,071	,023	-,117	-,105	-,082		-,148	-,020	-,014
ELTT	,191	,225	,088	-,050	-,028	-,123	-,090	-,035	-,094	-,098	-,034	-,029	-,090	-,148		,193	-,148
DCVF	,174	,084	,097	-,029	-,024	-,096	-,181	-,070	-,067	-,045	-,170	-,042	-,031	-,020	,193		-,067
EHFHMPA	,109	,133	,010	-,146	,034	-,205	-,203	-,076	,024	,067	-,119	-,030	,036	-,014	-,148	-,067	

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

a. Comunalidades reproducidas

b. Los residuos se calculan entre las correlaciones observadas y reproducidas. Hay 81 (59,0%) residuales no redundantes con valores absolutos mayores que 0,05.

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

Anexo IV. Matriz de correlaciones. Segundo Análisis Factorial.

	MCMCVE	MCFIO	MCRNE	BPTICTLPC	MCME	JACDEVLF	VTENCVLF	TCVLFAIET	PCVLFTAM	PFHET	PFHGPIIL	HFMIR	DNDLSF	DCVF	EHFHMPA	
Correlación	MCMCVE	1,000	,834	,773	,294	,515	,289	,283	,398	,458	,228	,220	,396	,229	,226	,082
	MCFIO	,834	1,000	,759	,298	,522	,324	,276	,499	,538	,352	,320	,453	,261	,238	,182
	MCRNE	,773	,759	1,000	,374	,657	,359	,462	,605	,651	,433	,421	,519	,463	,327	,112
	BPTICTLPC	,294	,298	,374	1,000	,396	,415	,112	,423	,380	,279	,562	,326	,303	,140	-,062
	MCME	,515	,522	,657	,396	1,000	,370	,371	,759	,780	,542	,708	,608	,541	,438	,322
	JACDEVLF	,289	,324	,359	,415	,370	1,000	,269	,509	,470	,600	,321	,581	,425	,280	,035
	VTENCVLF	,283	,276	,462	,112	,371	,269	1,000	,438	,475	,437	,215	,359	,509	,256	,131
	TCVLFAIET	,398	,499	,605	,423	,759	,509	,438	1,000	,916	,664	,604	,646	,687	,487	,383
	PCVLFTAM	,458	,538	,651	,380	,780	,470	,475	,916	1,000	,626	,653	,664	,643	,501	,418
	PFHET	,228	,352	,433	,279	,542	,600	,437	,664	,626	1,000	,581	,793	,462	,433	,294
	PFHGPIIL	,220	,320	,421	,562	,708	,321	,215	,604	,653	,581	1,000	,617	,424	,487	,328
	HFMIR	,396	,453	,519	,326	,608	,581	,359	,646	,664	,793	,617	1,000	,523	,566	,437
	DNDLSF	,229	,261	,463	,303	,541	,425	,509	,687	,643	,462	,424	,523	1,000	,471	,315
	DCVF	,226	,238	,327	,140	,438	,280	,256	,487	,501	,433	,487	,566	,471	1,000	,355
	EHFHMPA	,082	,182	,112	-,062	,322	,035	,131	,383	,418	,294	,328	,437	,315	,355	1,000
	MCMCVE		,000	,000	,041	,001	,044	,047	,008	,003	,091	,099	,008	,089	,092	,317
	MCFIO			,000	,039	,001	,027	,052	,001	,000	,018	,029	,003	,062	,081	,144
Sig. (Unilateral)	MCRNE				,012	,000	,016	,002	,000	,000	,004	,005	,001	,002	,026	,257
	BPTICTLPC					,008	,006	,257	,005	,011	,049	,000	,026	,036	,207	,359
	MCME						,013	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,028

JACDEVL	,044	,027	,016	,006	,013		,057	,001	,002	,000	,028	,000	,005	,049	,419
VTENCVL	,047	,052	,002	,257	,013	,057		,004	,002	,004	,104	,016	,001	,066	,223
TCVLFAI	,008	,001	,000	,005	,000	,001	,004		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,011
PCVLFTAM	,003	,000	,000	,011	,000	,002	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,006
PFHET	,091	,018	,004	,049	,000	,000	,004	,000	,000		,000	,000	,002	,004	,041
PFHGPI	,099	,029	,005	,000	,000	,028	,104	,000	,000	,000		,000	,005	,001	,025
HFMIR	,008	,003	,001	,026	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000		,001	,000	,004
DNDLSF	,089	,062	,002	,036	,000	,005	,001	,000	,000	,002	,005	,001		,002	,031
DCVF	,092	,081	,026	,207	,004	,049	,066	,001	,001	,004	,001	,000	,002		,017
EHFHMPA	,317	,144	,257	,359	,028	,419	,223	,011	,006	,041	,025	,004	,031	,017	

a. Determinante = 4,576E-006

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

Anexo V. Matrices anti-imagen. Segundo Análisis Factorial.

	MCMCVE	MCFIO	MCRNE	BPTICTLPC	MCME	JACDEVLF	VTENCVLF	TCVLFAIET	PCVLFTAM	PFHET	PFHGPIIL	HFMIR	DNDLSF	DCVF	EHFHMPA
MCMCVE	,199	-,130	-,073	-,049	-,060	-,014	-,014	,022	-,008	,039	,060	-,033	,035	-,041	,008
MCFIO	-,130	,236	-,059	,019	,035	-,012	,030	-,020	-,001	-,017	-,022	,008	,036	,035	-,050
MCRNE	-,073	-,059	,227	-,017	-,032	,043	-,064	,003	-,019	-,010	,001	-,013	-,050	,005	,086
BPTICTLPC	-,049	,019	-,017	,437	,068	-,130	,006	-,063	,045	,076	-,187	-,009	-,025	,114	,109
MCME	-,060	,035	-,032	,068	,241	,002	,000	-,043	-,006	,018	-,113	-,006	-,015	,043	,007
JACDEVLF	-,014	-,012	,043	-,130	,002	,452	,047	,003	-,025	-,094	,079	-,071	-,066	-,001	,122
VTENCVLF	-,014	,030	-,064	,006	,000	,047	,571	,042	-,054	-,111	,053	,040	-,154	,001	,022
Covarianza anti-imagen TCVLFAIET	,022	-,020	,003	-,063	-,043	,003	,042	,108	-,079	-,054	,047	,024	-,059	-,027	-,017
PCVLFTAM	-,008	-,001	-,019	,045	-,006	-,025	-,054	-,079	,113	,029	-,048	-,011	,013	,006	-,031
PFHET	,039	-,017	-,010	,076	,018	-,094	-,111	-,054	,029	,231	-,062	-,122	,062	,039	,041
PFHGPIIL	,060	-,022	,001	-,187	-,113	,079	,053	,047	-,048	-,062	,228	-,020	,014	-,096	-,029
HFMIR	-,033	,008	-,013	-,009	-,006	-,071	,040	,024	-,011	-,122	-,020	,217	-,035	-,086	-,113
DNDLSF	,035	,036	-,050	-,025	-,015	-,066	-,154	-,059	,013	,062	,014	-,035	,396	-,080	-,053
DCVF	-,041	,035	,005	,114	,043	-,001	,001	-,027	,006	,039	-,096	-,086	-,080	,562	-,007
EHFHMPA	,008	-,050	,086	,109	,007	,122	,022	-,017	-,031	,041	-,029	-,113	-,053	-,007	,576
Correlación anti-imagen MCMCVE	,765 ^a	-,601	-,345	-,166	-,275	-,048	-,042	,149	-,056	,182	,282	-,157	,124	-,121	,024
MCFIO	-,601	,847 ^a	-,254	,060	,149	-,037	,083	-,127	-,005	-,072	-,097	,033	,117	,096	-,135
MCRNE	-,345	-,254	,915 ^a	-,053	-,137	,133	-,177	,017	-,116	-,045	,005	-,059	-,165	,014	,237
BPTICTLPC	-,166	,060	-,053	,665 ^a	,210	-,294	,011	-,291	,204	,240	-,593	-,030	-,059	,230	,218

MCME	-.275	,149	-.137	,210	,898 ^a	,007	-.001	-.267	-.034	,078	-.484	-.027	-.049	,116	,019
JACDEVLF	-.048	-.037	,133	-.294	,007	,846 ^a	,092	,014	-.111	-.292	,246	-.228	-.156	-.001	,239
VTENCVLF	-.042	,083	-.177	,011	-.001	,092	,828 ^a	,169	-.213	-.307	,148	,112	-.323	,002	,038
TCVLFAIET	,149	-.127	,017	-.291	-.267	,014	,169	,821 ^a	-.719	-.340	,299	,155	-.285	-.108	-.068
PCVLFTAM	-.056	-.005	-.116	,204	-.034	-.111	-.213	-.719	,866 ^a	,182	-.300	-.073	,062	,025	-.121
PFHET	,182	-.072	-.045	,240	,078	-.292	-.307	-.340	,182	,805 ^a	-.269	-.543	,203	,108	,111
PFHGPIL	,282	-.097	,005	-.593	-.484	,246	,148	,299	-.300	-.269	,752 ^a	-.088	,046	-.269	-.081
HFMIR	-.157	,033	-.059	-.030	-.027	-.228	,112	,155	-.073	-.543	-.088	,875 ^a	-.119	-.246	-.321
DNDLSF	,124	,117	-.165	-.059	-.049	-.156	-.323	-.285	,062	,203	,046	-.119	,890 ^a	-.170	-.110
DCVF	-.121	,096	,014	,230	,116	-.001	,002	-.108	,025	,108	-.269	-.246	-.170	,886 ^a	-.012
EHFHMPA	,024	-.135	,237	,218	,019	,239	,038	-.068	-.121	,111	-.081	-.321	-.110	-.012	,768 ^a

a. Medida de adecuación muestral

Fuente: Elaboración propia, extraído de SPSS

