



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Factores que influyen en el nivel de aceptación de las jornadas laborales que superan las 40 horas semanales

Autor: Javier Ángel Ros Martín
Director: José Luis Arroyo Barrigüete

Resumen

El objetivo de este trabajo de fin de grado es estudiar los factores que afectan en la predisposición a aceptar las jornadas laborales superiores a las 40 horas semanales, que es máximo estipulado por la ley, y cuantificarlos mediante un modelo de regresión lineal. La revisión de la literatura apuntaba a que son cuatro los principales factores a tener en cuenta cuando se estudia el nivel de aceptación de las jornadas laborales largas: El género, la edad, el contexto familiar, y el nivel de educación alcanzado o tipo de estudios que se han realizado. Dichos factores han constituido la base para la formulación, tanto de las hipótesis pertinentes, como de los dos modelos diferentes que se han estimado a partir de una muestra formada por 145 observaciones. Aunque ambos modelos constaban de las mismas variables independientes, el primero de ellos estudiaba la aceptación de las jornadas laborales superiores a las 40 horas semanales, mientras que el segundo estudiaba la predisposición a aceptar jornadas superiores a 60 horas por semana. Los resultados del primer modelo muestran que los hombres tienen mayor predisposición a aceptar jornadas laborales de 40 horas que las mujeres, que a medida que se van cumpliendo años la predisposición va decreciendo progresivamente, que las personas sin hijos muestran un menor nivel de aceptación por este tipo de jornadas que aquellos que si tienen hijos y, por último, que las personas que han estudiado las carreras de medicina, finanzas, dirección de empresas, economía, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho, en instituciones privadas muestran una mayor predisposición a aceptar jornadas de 40 horas que aquellas que han estudiado cualquier otro tipo de carrera diferente han estudiado en un centro público. No obstante, los resultados del segundo modelo indican que todas estas conclusiones no pueden ser extrapoladas a las jornadas laborales de 60 horas por semana, dado que dichos factores no han resultado ser significativos para dicho modelo.

Palabras clave: Predisposición, jornadas laborales, 40 horas semanales, género, edad, contexto familiar, estudios, regresión lineal.

Abstract

The objective of this undergraduate thesis is to study the variables that influence the predisposition to accept work hours exceeding 40 hours per week, which is the maximum stipulated by law, and quantify them using a linear regression model. The literature review pointed out four main factors to consider when studying the level of acceptance of long work hours: gender, age, family context, and level of education achieved, or type of studies undertaken. These factors formed the basis for both, formulating relevant hypotheses and developing two different models that were estimated from a sample of 145 observations. Although both models had the same independent variables, the first one examined the acceptance of work hours exceeding 40 hours per week, while the second one studied the predisposition to accept work weeks exceeding 60 hours. The results of the first model showed that men have a higher predisposition to accept 40-hour work weeks than women, that the predisposition gradually decreases with age, that individuals without children show a lower level of acceptance for this type of work hours compared to those with children, and finally, that individuals who have studied medicine, finance, business management, economics, engineering, mathematics, statistics, or law in private institutions demonstrate a greater predisposition to accept 40-hour work weeks than those who have studied any other type of course in a public institution. However, the results of the second model indicate that all these conclusions cannot be extrapolated to 60-hour work weeks, as these factors did not turn out to be significant for this model.

Keywords: Predisposition, work hours, 40 hours per week, gender, age, family context, education, linear regression.

Graphical Abstract

(1) Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las variables que influyen en tener una mayor predisposición a trabajar más de 40 horas semanales? ¿En qué medida afectan cada una de estas variables?

(2) Revisión de la literatura

Se identifican 4 variables fundamentales: Género, Edad, Contexto Familiar y Estudios

(3) Hipótesis de investigación

H1: Los hombres tienen una mayor predisposición a trabajar largas horas laborables que las mujeres.

H2: Al aumentar la edad decrece el nivel de aceptación de las jornadas laborables de más de 40 horas.

H3a: Las personas con pareja presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales.

H3b: Las personas con hijos presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales que las que no tienen hijos.

H3c: Las personas con hijos pequeños presentan un nivel de aceptación por las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales menor que si los hijos son mayores.

H4a: Las personas con un grado universitario presentan un mayor nivel de aceptación por las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales.

H4b: Las personas que han estudiado o estudian su grado universitario en instituciones privadas en carreras relacionadas con las ramas de medicina, finanzas, dirección de empresas, economía, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho presentan un mayor nivel de aceptación por las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales.

(4) Estimación de los modelos

Encuesta con 145 respuestas válidas que sirve para la estimación de dos modelos con las mismas variables independientes

Modelo I: 40 horas



Modelo significativo para un nivel de confianza del 99%

No presenta heterocedasticidad ni multicolinealidad

H1: +13,46%

H2: -1,38% por cada año

H3a: p-valor > 0,05

H3b: Al revés, +31,84%

H3c: p-valor > 0,05

H4a: No probado

H4b: +23,39%

Modelo II: 60 horas



Modelo significativo solo para un nivel de confianza del 90%

No presenta heterocedasticidad ni multicolinealidad

H1: p-valor > 0,05

H2: p-valor > 0,05

H3a: p-valor > 0,05

H3b: p-valor > 0,05

H3c: p-valor > 0,05

H4a: No probado

H4b: p-valor > 0,05

Tabla de Contenido

1. Introducción.....	6
1.1. <i>Motivación del trabajo</i>	6
1.2. <i>Justificación. La importancia del tema elegido</i>	7
1.3. <i>El objetivo: Pregunta de Investigación</i>	8
1.4. <i>Metodología</i>	8
2. Revisión de la literatura.....	9
2.1. <i>Revisión de las variables de interés</i>	9
2.1.1. El género	9
2.1.2. La edad	11
2.1.3. El contexto familiar	13
2.1.4. Nivel de educación alcanzado y tipo de estudios realizados	15
2.2. <i>Resumen de las hipótesis</i>	19
3. Material y métodos.....	21
3.1. <i>Descripción de la muestra</i>	21
3.2. <i>Las variables independientes del modelo</i>	21
3.3. <i>La variable dependiente. Formulación de los modelos</i>	26
3.3.1. Modelo I. Predisposición a trabajar más de 40 horas semanales.....	27
3.3.2. Modelo II. Predisposición a trabajar más de 60 horas semanales	28
4. Resultados y discusión	29
4.1. <i>Resultados del Modelo I. 40 horas semanales</i>	29
4.2. <i>Resultados del Modelo II. 60 horas semanales</i>	32
4.3. <i>Discusión de los resultados obtenidos</i>	33
4.3.1. El género	34
4.3.2. La edad	35
4.3.3. El contexto familiar	35
4.3.4. Los estudios.....	36
5. Conclusiones	38
6. Referencias.....	41
7. Anexos	45
<i>Anexo I – Encuesta</i>	45

1. Introducción

1.1. Motivación del trabajo

El trabajo de fin de grado en cuestión trata sobre los factores que influyen en el nivel de aceptación de las jornadas laborables mayores de 40 horas semanales. Este nivel de aceptación individual puede ser definido como la predisposición de las personas a trabajar un largo número de horas, sobrepasando en algunos casos el máximo permitido por la ley. Según el artículo 4 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, al final del año la media de horas semanales ordinarias trabajadas al año no puede superar las 40 horas semanales.

En el mundo de la empresa privada en el que se mueven la gran mayoría de los alumnos de las ramas ingenieriles, económicas y de derecho, es muy común ver a alumnos aplicando y entrando en empresas en las que es bien sabido que el número de horas semanales trabajadas supera con creces las 40 horas por semana. Es necesario subrayar que este tipo de empresas – cuyos nombres no son de interés para la compleción de este trabajo – no están, en ningún caso, faltando a la ley ni explotando a sus empleados.

Los contratos laborales que se firman nunca superan las horas permitidas por ley. La cuestión es que el grado de exigencia que se muestra en ciertos puestos de trabajo requiere un mayor número de horas de trabajo de las permitidas por semana para cumplir con los objetivos. De este modo, en la gran mayoría de los casos, las personas aceptan entrar en determinadas organizaciones sabiendo que, aunque hayan firmado contratos de 40 horas semanales, su carga de trabajo va a ser mayor.

Este proyecto nace con la idea de obtener un perfil prototípico de persona dispuesta a aceptar largas horas de trabajo semanales. No obstante, dado que estudiar únicamente los factores de las personas jóvenes estudiantes de la Universidad de Comillas era demasiado concreto, el objetivo de este proyecto es estudiar los factores que influyen en cualquier tipo de persona para tener un mayor nivel mayor de aceptación de las jornadas laborales superiores a 40 horas.

1.2. Justificación. La importancia del tema elegido

No hace falta ninguna demostración para llegar a la conclusión de que la predisposición a trabajar largas jornadas laborales está directamente relacionada con el término anglosajón muy utilizado hoy en día conocido como “*work-life balance*”. Según la definición más actualizada del propio diccionario de Cambridge (Cambridge Dictionary, 2023), el significado literal de *work-life balance*, traducido al español es:

“la cantidad de tiempo que se utiliza trabajando en comparación con la cantidad de tiempo que se pasa con la familia y haciendo las cosas que gustan”.

En muchos casos, trabajar es sinónimo de disfrutar. Este tipo de relaciones entran dentro de las motivaciones intrínsecas. No obstante, en la mayoría de las situaciones, trabajar un mayor número de horas significa directamente estar dispuesto a pasar menos horas disfrutando de la familia y realizando menos actividades de ocio.

Conseguir el balance perfecto entre trabajo y vida, de acuerdo a autores como Lee y Sirgy (2018), es muy difícil y presenta grandes retos para la sociedad, pues las personas que no logran llevar un buen balance, en el largo plazo tienen una menor motivación por su trabajo. De este modo, este hecho acaba afectando a su propio desempeño y al de la organización en la que se inscriben.

En una sociedad tan acelerada y cada vez más cambiante, la consecución de un buen *work-life balance* es uno de los principales retos a los que la sociedad debe hacer frente hoy en día (Lockwood, 2003). De esta manera, las empresas están cada vez más centradas en tratar de conseguir la fórmula perfecta que permita a sus empleados tener el mejor balance posible entre trabajo y forma de vida, de manera que su desempeño dentro de la organización sea el óptimo.

Pues bien, encontrar un perfil prototípico de persona que está dispuesto a trabajar más horas diarias puede ser sinónimo para las empresas de encontrar gente que es capaz de conciliar de la mejor manera posible su vida con su trabajo. De este modo, el estudio de los factores que influyen a tener un mayor nivel de aceptación por jornadas laborales superiores a las 40 horas semanales puede contribuir a aportar resultados muy interesantes en el ámbito laboral.

1.3. El objetivo: Pregunta de Investigación

Uniendo la motivación del trabajo con la importancia del tema elegido, fruto del contexto acelerado en el que se encuentra la sociedad de hoy en día, surge la necesidad de responder a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las variables que influyen en tener una mayor predisposición a trabajar más de 40 horas semanales? ¿En qué medida afectan cada una de estas variables?

Los factores que, *a priori*, influyen en este nivel de aceptación provendrán de la revisión de la literatura existente en esta materia. Gracias al estudio de trabajos y *papers* académicos, se podrán encontrar las relaciones necesarias entre las variables y las principales hipótesis a testar. Con los factores identificados, será posible responder a ambas preguntas mediante un modelo cuantitativo de regresión lineal realizado en la herramienta econométrica Gretl.

1.4. Metodología

Aunque ya se ha indicado de manera resumida en el apartado previo, el análisis cualitativo y cuantitativo de los factores contará con cuatro partes. Esta partición del trabajo permitirá responder de la mejor manera posible a las preguntas de investigación y realizar el modelo econométrico de regresión lineal que más se ajuste a la realidad.

- 1) Revisión de literatura, planteamiento de hipótesis y especificación del modelo: Selección de las variables que formarán parte del modelo, así como del modo adecuado de incorporarlas al mismo.
- 2) Estimación del modelo de regresión mediante la herramienta econométrica Gretl a partir de 145 observaciones reales recogidas mediante encuestas.
- 3) Validación del modelo. Análisis de la validez del modelo, verificando que se cumplen las hipótesis básicas exigidas por la técnica utilizada (homocedasticidad, ausencia de multicolinealidad, etc.)
- 4) Utilización del modelo. Una vez terminado el trabajo, el modelo de regresión lineal podrá ser utilizado para cuantificar el nivel de aceptación de las jornadas laborales mayores de 40 horas en función del perfil y de los factores que rodean a una determinada persona. Esto se realizará analizando la significación de cada variable individual y, de ese modo, se evaluará el cumplimiento de las hipótesis planteadas,

2. Revisión de la literatura

2.1. Revisión de las variables de interés

El objetivo de este apartado será encontrar aquellos factores que influyen en una mayor predisposición a trabajar jornadas laborales más largas de lo permitido por ley. Para ello, será necesario acudir a literatura académica en la que se hable sobre la relación de la variable dependiente del modelo con los demás factores de interés. Con esta revisión, ya se estará en disposición de plantear hipótesis y un modelo que permita testar dichas hipótesis.

La revisión de la literatura que se ha llevado a cabo apunta a que son cuatro los factores más influyentes en la aceptación de las jornadas laborales superiores a 40 horas. Estas son el género, la edad, el contexto familiar, y, por último, el tipo y el nivel de estudios que se han realizado.

2.1.1. El género

Cuando se trata de trabajo y de *work-life balance*, históricamente, siempre ha habido grandes diferencias en cuestiones de género. Tradicionalmente, las mujeres solían trabajar en casa y encargarse del cuidado de la familia, mientras que la labor del hombre era trabajar todo lo posible para que a la misma no le faltará de nada en cuestiones económicas.

Según Padavic y Reskin (2002), estas diferencias entre el sexo masculino y el femenino venían impuestas por la sociedad en la mayoría de los casos; bien mediante ideologías que defendían los roles tradicionales de género, o bien mediante sistemas de recompensa que favorecían o desfavorecían ciertos comportamientos preconcebidos para cada género. Así, los roles tradicionales de género, las expectativas de la sociedad, las discriminaciones y barreras, y las responsabilidades familiares recayendo casi siempre en la figura de la mujer, han provocado que la figura del hombre haya tenido históricamente una mayor predisposición a trabajar largas horas fuera del hogar.

No obstante, estas diferencias entre hombres y mujeres no siempre han sido iguales en todas las culturas, ni en todos los tipos de trabajos. En algunos países determinados había tareas que eran desarrolladas principalmente por hombres, y en otros, por mujeres. De

este modo, para el ámbito de este trabajo en cuestión, es importante matizar que el estudio llevado a cabo será para la cultura occidental en la que España se inscribe.

Uno de los aspectos más relevantes de la cultura occidental es el hecho de que se ha producido una transformación cultural y social muy grande en las últimas décadas. Centrando el foco en Europa, son cada más las mujeres que están accediendo al mundo laboral gracias a la eliminación del *status quo* y la búsqueda de igualdad de oportunidades. Esto es, primero, gracias a los esfuerzos de la Comisión Europea en la creación de normativa, y segundo, gracias al apoyo por parte de las organizaciones en la creación de las llamadas “familias de doble ingreso” (Grönlund y Öun, 2018). Este concepto viene a decir que ambos miembros de la pareja aportan a la economía familiar.

De esta manera, esta igualdad de oportunidades y eliminación de la visión tradicional, sumado a un cambio en el estilo de vida de los hombres, los cuales cada vez buscan un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional, están haciendo reconsiderar la visión general de las generaciones más jóvenes hacia el trabajo (Evans et al. 2010). No obstante, parece que todavía queda un largo camino por recorrer.

La realidad, según Pace y Sciotto (2021), es que, aunque es un hecho que las mujeres han pasado a formar parte de la vida laboral de igual forma que los hombres, el grado de avance en las carreras profesionales sigue siendo muy diferente para cada género. Según el estudio realizado por estos autores, aunque el rol de los hombres y las mujeres en casa y en el trabajo empieza a dejar de estar definido, sí que es cierto que las mujeres tienden a tener un mayor conflicto a la hora de conciliar el trabajo con la vida familiar.

Lo que este estudio viene a demostrar es que, aunque los roles tradicionales y las expectativas sociales han sido eliminadas, hay también otros factores que hacen que las mujeres tengan más problemas a la hora de conciliar el trabajo con la vida familiar, sobre todo cuando hay niños pequeños en la familia. De este modo, como norma general, los hombres siguen estando más dispuestos a tener largas jornadas que las mujeres y, por tanto, consiguen tener carreras profesionales más largas y exitosas.

Como ocurrirá con el resto de las variables, esta predisposición no dependerá únicamente del género, sino que estará influenciada por otros factores individuales y contextuales. En definitiva, se espera que el modelo objeto de estudio exponga una mayor predisposición a trabajar largas horas por parte de los hombres que por parte de las mujeres. Este hecho, que será evaluado posteriormente mediante un modelo de mínimos cuadrados ordinarios,

ya fue probado en el análisis realizado por Feldman (2002). De este modo, la primera hipótesis de este trabajo será demostrar que, 20 años más tarde, esta predisposición sigue existiendo.

- *Hipótesis 1 (H1): Los hombres tienen una mayor predisposición a trabajar largas horas laborables que las mujeres.*

2.1.2. La edad

Hace ya unas cuantas décadas, Dalton et al. (1977) describían un modelo de carrera profesional consistente en cuatro etapas. La primera etapa de todas era la de aprendiz, el cual trabajaba para aprender lo más rápido posible y ganar experiencia. Poco a poco, el aprendiz pasaba a ser un compañero más dentro de la empresa, capaz de realizar todas las labores y con la motivación de seguir escalando puestos en su carrera. Con el paso del tiempo, el compañero se convertía en mentor y podía empezar a formar a otros aprendices a la vez que empezaba a delegar algo de trabajo en ellos. Por último, con toda la sabiduría y la experiencia adquirida, el mentor evolucionaba hacia el sponsor, cuyo trabajo consistía básicamente en liderar o aportar capital económico.

La simplificación llevada a cabo por estos autores es la prueba misma de que, a lo largo de la carrera profesional, se pasa por diferentes etapas en las que los objetivos individuales de cada uno van variando. De manera simplificada, a medida que las personas envejecen, ganan responsabilidades, experiencia y sabiduría, pero van cambiando de gustos y, en algunos casos, disminuye su motivación y energía.

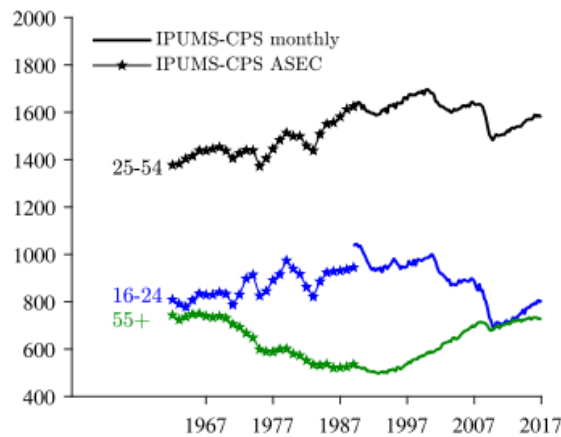
Adler y Aranya (1984) demostraron en un estudio realizado sobre 764 hombres con la profesión de contable que, a medida que pasaban por diferentes etapas de su vida, había grandes diferencias en el comportamiento hacia el trabajo. De esta manera, mientras que los más mayores presentaban mayores niveles de fidelidad hacia la empresa, también presentaban una mayor insatisfacción por tener que trabajar las mismas horas que en el pasado.

En otro estudio llevado a cabo con datos reales de horas trabajadas a lo largo de los mismos tres meses desde 1947 hasta 2017 en Estados Unidos, Cociuba et al. (2018) lograron demostrar que el segmento de edad comprendido entre los 25 y los 54 años era el que más horas había trabajado con bastante diferencia. El segmento comprendido entre

los 16 y los 24 años era el segundo más trabajador, mientras que las personas por encima de los 55 años trabajaban menos horas. Los datos reales se muestran en la Figura 1.

Figura 1. Número medio de horas trabajadas en tres meses por distintos segmentos de edad de la población de EEUU entre 1947 y 2017.

Fuente: Cociuba et al. (2018)



Aunque puede haber dudas, la Figura 1 ayuda a respaldar todo lo dicho anteriormente. Por un lado, porque muestra claramente que hay distintos segmentos y las horas trabajadas no son las mismas para unos que para otros. Por el otro lado, hay que tener en cuenta que este estudio no está mostrando la predisposición a trabajar, sino las horas reales trabajadas. Por esta razón, es normal que los más jóvenes presenten menos horas trabajadas, pues el tipo de empleo que se tiene antes de los 24 años suele tener características diferentes (medias jornadas, clases particulares, etc.).

En cuanto a la evolución a lo largo del tiempo, no parece haber una tendencia clara hacia un mayor o un menor número de horas trabajadas de media. Es decir, que no está claro si a finales del siglo pasado se trabajaba más o menos horas que actualmente. Aun así, ese no es el objeto de estudio en este trabajo. La Figura 1 simplemente sirve para demostrar que las asunciones y la literatura utilizada a principios de este apartado para demostrar las diferentes etapas del trabajador a lo largo de su carrera profesional, siguen siendo válidas en el presente.

En definitiva, a medida que se avanzan etapas en la vida, van surgiendo nuevos tipos de responsabilidades (como, por ejemplo, la familia), y es común que se busque un mayor equilibrio entre vida personal y profesional (Richert-Kaźmierska y Stankiewicz, 2016). Además, la energía y motivación con la que los jóvenes entran en el mundo laboral va

decreciendo poco a poco con el paso del tiempo. Todo ello contribuye a que las ganas de trabajar muchas horas vayan disminuyendo a medida que se envejece.

La hipótesis, por tanto, que se formula en este apartado es que, a medida que las personas van envejeciendo, su nivel de aceptación de las jornadas laborables mayores a 40 horas por semana va decreciendo.

- *Hipótesis 2 (H2): Al aumentar la edad decrece el nivel de aceptación de las jornadas laborables de más de 40 horas.*

De hecho, uno de los indicadores que hacen pensar que esta hipótesis es cierta es la preocupación que se muestra por parte de la Unión Europea en el hecho de tener una población cada vez más envejecida que tendrá que alargar su carrera profesional ante una posible caída del sistema de pensiones. En la investigación desarrollada por Aliaj et al. (2016) se habla de que, aunque las personas cercanas a la jubilación tengan menos ganas de trabajar, cada vez va a ser más necesario trabajar hasta una edad más tardía. Por esta razón, cada vez es más necesario prestar más atención a la manera de trabajar que tienen las personas mayores de 50 años y sus correlaciones con otros sub-grupos.

2.1.3. El contexto familiar

Tal y como se expresaba en la introducción a este trabajo, existe una gran relación entre estar dispuesto a trabajar largas horas en el ámbito laboral y el *work-life balance*. Pues bien, uno de los factores clave dentro de este campo de estudio, según la propia definición de *work-life balance* del diccionario de Cambridge, es precisamente el contexto familiar. Al fin y al cabo, trabajar largas horas semanales implicará tener menos tiempo para la familia y afectará negativamente a la conciliación entre la vida personal y la laboral. Esto es lo que autores como Bates y Ganster (2003) denotan como *work-family conflict* (WFC).

Según autores como Adkins y Premeaux (2012), la relación existente entre el número de horas trabajadas y el WFC es directa. Es decir, cuantas más horas se trabajan, más WFC habrá. Por tanto, es de esperar que aquellas personas con responsabilidades familiares de fondo no estén dispuestas a trabajar más de 40 horas por semana. De hecho, Barnes-Farrell et al. (2012) demostraron en un estudio realizado sobre 383 trabajadores a tiempo completo que la predisposición a trabajar muchas horas estaba inversamente relacionada con el nivel de involucración familiar por parte de los trabajadores.

Por tanto, parece que existe una fuerte relación inversa entre tener una familia y aceptación a las largas horas de trabajo. No obstante, es necesario tener en cuenta dos factores a la hora de incluir esta variable en el modelo. Por un lado, no es lo mismo ni afectará de la misma manera el hecho de tener pareja o el hecho de tener hijos. Por el otro lado, no será lo mismo tener hijos pequeños que hijos mayores.

En su obra, Goode (1994) predijo que los trabajadores solteros y sin hijos estarían más dispuestos a trabajar más horas semanales. De esta manera, y en consonancia también con lo que decían el resto de los autores, la relación que se espera encontrar, por separado, es que tanto las personas con pareja, como las personas con hijos, tendrán menor disposición a trabajar más de 40 horas por semana.

- *Hipótesis 3a (H3a): Las personas con pareja presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales.*
- *Hipótesis 3b (H3b): Las personas con hijos presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales que las que no tienen hijos.*

En cuanto a la edad de los hijos hay literatura que se contrapone. Por un lado, Perlow (1999) defiende que, mientras haya hijos en casa, las necesidades económicas son más grandes y, por ello, es probable que sea necesario trabajar más horas para tener un mejor sueldo. Por el otro lado, Baylin (1993) defiende que el hecho de tener hijos menores hace tener mayores responsabilidades y una mayor motivación para pasar tiempo en casa, provocando así la imposibilidad de trabajar largas horas semanales.

De este modo, lo que se espera obtener en el modelo desarrollado durante este trabajo es que el hecho de tener hijos afecta negativamente a la aceptación de las jornadas laborales largas, pero que a medida que los hijos crecen sí que se está dispuesto a trabajar más horas.

- *Hipótesis 3c (H3c): Las personas con hijos pequeños presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales que las que tienen hijos mayores.*

2.1.4. Nivel de educación alcanzado y tipo de estudios realizados

La cuarta y última variable estudiada en este trabajo será el nivel de educación alcanzado por la persona que es objeto de estudio en conjunción con el tipo de estudios realizados. En este apartado, no solo se tendrán en cuenta el número de años estudiados, sino también el tipo de educación.

Según un estudio realizado por Assaad y El-Hamidi (2001) sobre las mujeres trabajadoras en distintos sectores del mercado laboral egipcio, las horas de trabajo de las mismas varían en función de su edad, de su estado matrimonial, de su rol en casa y, por último, de su nivel de educación. Tal y como se ha venido comprobando a lo largo del trabajo, las demás variables ya se sabía que tenían un impacto en las horas trabajadas. No obstante, estos autores también añaden el nivel de educación a la ecuación.

La realidad es que, ya desde 1776, el famoso economista y filósofo escocés Adam Smith, reconocía la importancia de la educación como una fuerza impulsora para el bienestar social y el progreso económico (Smith, 2010). Su argumento básico era que las personas con un mayor grado de educación eran personas mucho más capacitadas y mucho más productivas, con una mucho mejor predisposición a realizar cambios verdaderamente importantes en la sociedad.

Siguiendo el argumento de Smith y de otros muchos autores que tratan la relación del trabajo con la predisposición a participar en la sociedad, como Milligan et al. (2004), la primera conclusión es que a mayor nivel de educación, habrá una mayor predisposición a trabajar largas jornadas laborales. Esto es así porque las personas con un mayor grado de educación suelen tener expectativas más altas sobre su futuro y poseen una mayor motivación intrínseca por alcanzar sus metas, de modo que es posible que estén dispuestos a mayores sacrificios en el corto y medio plazo.

Ahora bien, medir el nivel de educación en un modelo econométrico no es tan directo como por ejemplo la edad, en la que se espera recoger una relación lineal inversa. Además, muchas veces estudiar más años no es sinónimo de tener una mayor predisposición a trabajar si la labor final que se desarrolla no tiene nada que ver con los estudios realizados, o se encuentra por debajo del nivel de cualificación del individuo. Esto es lo que Robst (2007) denomina como “*overeducation*”.

De esta manera, según lo estudiado hasta este momento, serán tres las variables representativas que se incluirán en el modelo en relación con la educación alcanzada.

La primera de ellas está relacionada con el estudio realizado por Speer (2016) sobre las consecuencias de dejar los estudios antes de tiempo. Utilizando datos del NLSY (National Longitudinal Survey of Youth), formado por un total de 12.686 jóvenes de entre 14 y 22 que fueron entrevistados anualmente desde 1979 hasta 2010, este autor demostró que aquellos alumnos que dejaban los estudios antes de tiempo trabajaban un 28% menos de media que aquellos que completaban sus estudios universitarios.

Con el fin de simplificar lo comentado en el párrafo previo, la primera variable utilizada en el modelo diferenciará únicamente entre aquellas personas que poseen o que están realizando un grado universitario, y aquellas que no lo poseen. El resultado esperado será que aquellos con grado universitario muestren una mayor predisposición.

- *Hipótesis 4a (H4a): Las personas con un grado universitario (ya obtenido o en proceso de hacerlo) presentan un mayor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales.*

La segunda variable que se estudiará está relacionada con el centro donde se cursaron los estudios superiores. De acuerdo a Zhang (2008), aquellas personas que están graduadas en instituciones privadas tienden a trabajar más horas que aquellos que provienen de otro tipo de instituciones. De este modo, el modelo incluirá una segunda variable relacionada con el nivel de educación que diferenciará entre aquellas personas que han estudiado en instituciones privadas, frente aquellos que lo han hecho en instituciones públicas. No obstante, esta variable vendrá de la mano del tipo de estudios, que es la tercera variable objeto de estudio, la cual se estudia a continuación.

En la introducción de este trabajo se afirmaba que había muchos estudiantes de determinadas ramas que sabían positivamente que iban a optar a trabajos en determinados sectores en los que su carga de trabajo sería superior a la estipulada por la ley. Siguiendo con el tipo de educación recibida, aunque más relacionado con las distintas ramas del conocimiento, la última variable que será incluida en el modelo será el tipo de estudios realizados.

Kuhn y Lozano (2008) utilizaron datos del censo estadounidense y del “*current population survey*” (CPS) desde 1979 hasta 2006 para sacar conclusiones acerca de los

hombres que estaban dispuestos a trabajar un mínimo de 48 horas semanales. Uno de los resultados más valiosos de dicho estudio indicaba que había determinadas ocupaciones en las que el número de horas por semana solía superar frecuentemente ese umbral mínimo. De manera parecida, en un estudio sobre la población del Reino Unido, Bates et al. (2003) llegaron a la conclusión de que dentro del mundo de los trabajadores cualificados también había algunas industrias específicas en las que era más probable trabajar más horas semanales.

De este modo, queda demostrado que hay ciertas industrias y ciertos puestos de trabajo en los que trabajar largas horas semanales es mucho más probable. No obstante, el objetivo de esta variable no es modelar cuáles son aquellas industrias en las que más se trabaja, sino mostrar aquellas carreras universitarias o ramas del conocimiento en las que se opta a trabajar largas jornadas laborables. Al fin y al cabo, dado que gran parte de los sujetos de la muestra que se tomará en este trabajo son estudiantes, y dado que lo que se está tratando de medir en este modelo es la predisposición y no el trabajo real, tiene más sentido añadirlo de esta manera.

Sabiendo cuáles son aquellos sectores o industrias en los que está demostrado y es sabido por el público general que se trabajan jornadas laborables superiores a las 40 horas semanales, el objetivo será, por tanto, encontrar cuáles son los estudios o ramas del conocimiento en las que se opta a este tipo de trabajos.

En 2009, la cantidad de horas de trabajo requerida por los médicos juniors era tal, que la Directiva Europea sobre el Tiempo de Trabajo (*European Working Time Directive* o EWTD) tuvo que actuar para decretar que el tiempo de trabajo no podría superar las 48 horas semanales (Pounder, 2008). Además, más recientemente, Szarko et al. (2022) han realizado un estudio para paliar las desproporcionadas probabilidades de agotamiento que sufren los médicos debido a las largas horas de trabajo.

Estos hechos demuestran que los estudiantes de medicina saben a lo que se enfrentan cuando empiezan sus carreras universitarias. De este modo, la primera hipótesis es que los estudiantes de las ramas de medicina aceptan las largas jornadas laborables.

En segundo lugar, fruto de la experiencia propia, pero también por lo apuntado por Oyer (2008), se conoce que hay sectores, como la banca de inversión, en donde los salarios son de entre 3 y 10 veces mayores que en otros sectores. No obstante, en este mismo sector, según Axelson y Bond (2009), es normal ver jornadas de hasta 100 horas semanales.

En el mundo empresarial, la banca de inversión es el tipo de trabajo más típico a la hora de pensar en trabajos que exceden las jornadas laborales superiores a 40 horas. No obstante, también existen otras ocupaciones dentro de sectores próximos, como en los ámbitos de la consultoría o de la auditoría, donde el número de horas trabajadas también exceden las estipuladas por ley. De hecho, en España ha habido un caso reciente relacionado con el tema con la inspección a las *Big Four* por casos de potenciales prácticas abusivas sobre empleados, los cuales tienen que trabajar presumiblemente un mínimo de 12 horas diarias para cumplir con las expectativas puestas por la empresa (Jopson y O'Dwyer, 2023).

Siguiendo con la lógica que se ha venido utilizando hasta ahora, los estudiantes de las ramas que acaban en este tipo de sectores previsiblemente tendrán un alto nivel de aceptación de las jornadas laborales superior a las 40 horas semanales.

Según Guttman (2013) el requerimiento para la realización de estos trabajos es poseer los conocimientos adecuados sobre la industria, sobre los temas que trata (contabilidad, finanzas, etc.) y también, tener buenas habilidades numéricas. Con esta demanda y fruto de la experiencia propia del autor de este trabajo en empresas del sector de consultoría, son tres los tipos de carreras universitarias que tendrían una mayor predisposición a trabajar largas horas en estos sectores: Las relacionadas con finanzas, economía y administración de empresas; las carreras de ingeniería; y los estudiantes de carreras como estadística y matemáticas.

Aunque las dos últimas (ingeniería y carreras como matemáticas o estadística) no tienen una relación tan directa en contenido con este tipo de salidas laborales, según Brown (2015), sectores como el de la banca se empezaron a dar cuenta a partir de 2005 que tener ingenieros dentro de la empresa aportaba una ventaja competitiva, en vez de tener que contratar a empresas de ingeniería cada vez que surgía un tema técnico. Lo mismo se podría decir últimamente sobre otras carreras técnicas como matemáticas y estadística.

Además, hay que sumar otros dos factores a la ecuación a la hora de hablar de carreras como la ingeniería, matemáticas o la estadística. Por un lado, está el hecho de que son carreras desafiantes, que exigen un gran esfuerzo, lo cual demuestra la hipótesis sobre que sus estudiantes aceptan las largas horas de trabajo. Por el otro lado, mediante ellas, también se accede a otro tipo de trabajos muy demandantes en cuestión de horas semanales en el sector tecnológico y de investigación.

De esta manera, aparte de las carreras de medicina, los estudiantes de finanzas, economía, dirección de empresas, ingeniería y matemáticas o estadística también presentarán una predisposición significativa a las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales. A todas estas carreras solo quedarán por unirse los estudiantes de las carreras de derecho.

Una de las características más representativas de los despachos de abogados son las largas horas de trabajo. De hecho, tanto es así, que en estudios como el de Wallace (1997) se utilizaban los bufetes de abogados para analizar si realmente era productivo tener jornadas laborales tan largas. Además, según Williams y Calvert (2001), en los bufetes de Washington hubo que poner medidas para aumentar la satisfacción de los empleados debido a las largas horas de trabajo que eran necesarias. Esta situación, aunque en el presente no es tan exagerada, se sigue dando hoy en día.

Así, los estudiantes de derecho también podrían mostrar una mayor predisposición por las largas jornadas laborales, tal y como pasaba con las demás ramas del conocimiento mencionadas.

Juntando todo lo dicho sobre la segunda (según si el centro en el que se ha estudiado es público o privado) y la tercera variable (tipo de estudios), se llega a la siguiente hipótesis.

- *Hipótesis 4b (H4b): Las personas que han estudiado o estudian su grado universitario en instituciones privadas en carreras relacionadas con las ramas de medicina, finanzas, dirección de empresas, economía, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho presentan un mayor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales.*

2.2. Resumen de las hipótesis

Fruto de la revisión de la literatura, se han realizado una serie de hipótesis acerca de la aceptación de las jornadas laborales. En resumidas cuentas, las hipótesis formuladas que ayudarán a establecer el modelo han sido las siguientes:

- *Hipótesis 1 (H1): Los hombres tienen una mayor predisposición a trabajar largas horas laborales que las mujeres.*
- *Hipótesis 2 (H2): Al aumentar la edad decrece el nivel de aceptación de las jornadas laborales de más de 40 horas.*

Universidad Pontificia de Comillas

- Hipótesis 3a (H3a): Las personas con pareja presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales.
- Hipótesis 3b (H3b): Las personas con hijos presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales que las que no tienen hijos.
- Hipótesis 3c (H3c): Las personas con hijos pequeños presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales que las que tienen hijos mayores.
- Hipótesis 4a (H4a): Las personas con un grado universitario (ya obtenido o en proceso de hacerlo) presentan un mayor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales.
- Hipótesis 4b (H4b): Las personas que han estudiado o estudian su grado universitario en instituciones privadas en carreras relacionadas con las ramas de medicina, finanzas, dirección de empresas, economía, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho presentan un mayor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales.

3. Material y métodos

3.1. Descripción de la muestra

Las observaciones necesarias para la estimación del modelo han sido recogidas mediante una encuesta que ha sido distribuida mediante Google Forms. A modo de resumen, la encuesta recoge un total de once preguntas, formadas por tres preguntas de control que permiten asegurar que los encuestados cumplen con el perfil especificado y no responden al azar, seis preguntas que permiten recoger información sobre las variables dependientes, y dos preguntas que permiten captar la predisposición a trabajar más de 40 y 60 horas semanales respectivamente. El contenido exacto de las preguntas y de las respuestas ofrecidas en dicha encuesta se encuentra en el Anexo de este trabajo (véase capítulo 7).

Tal y como se adelantaba en la introducción, los destinatarios de la encuesta son personas de nacionalidad española en edad de acceder al mercado laboral, es decir, mayores de edad. De este modo, el cuestionario ha sido respondido por un total de 148 personas entre el 15 de junio de 2023 y el 17 de julio de 2023. En un primer momento, dado que una de las personas no logró superar las preguntas de control el número de observaciones válidas descendió a 147. Finalmente, dado que únicamente había dos encuestados que pertenecían a la categoría “sin estudios”, estas dos observaciones también se eliminaron del modelo, contando definitivamente con 145 observaciones. Por esta misma razón, la hipótesis 4a, que pretendía medir el impacto de haber estudiado, no podrá ser testada y dicho factor también se eliminará del modelo.

3.2. Las variables independientes del modelo

Tras el planteamiento de las hipótesis y la recogida de todas las observaciones necesarias, en este momento ya se está en plena disposición de mostrar la lista de variables a incluir en el modelo. La lista de variables independientes, a falta de incluir las interacciones y los cuadrados, se especifica en la Tabla 1. A continuación de dicha tabla, se explican los resultados recogidos acerca de cada una de ellas.

Tabla 1. Variables independientes del modelo

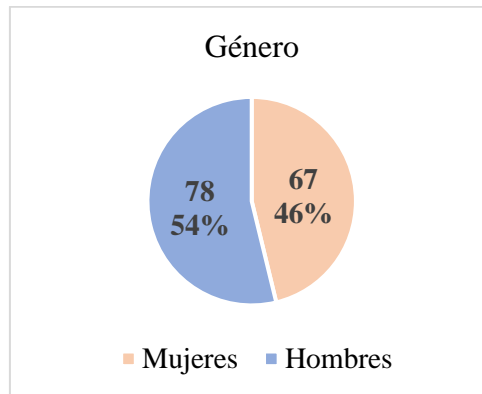
Fuente: Elaboración Propia

Nombre Factor	Nombre Variable	Descripción
Género	<i>Mujer</i>	Variable dicotómica que tomará el valor 1 si el sujeto es mujer, y el valor 0 si el sujeto es hombre.
Edad	<i>Edad_centrada</i>	Variable numérica que recogerá cualquier número entero. Para evitar multicolinealidad con posibles cuadrados e interacciones, los valores obtenidos se centrarán a la media (restando la media a todas las observaciones).
Conyugue	<i>Pareja</i>	Variable dicotómica que tomará el valor 1 si el sujeto mantiene una relación estable, y el valor 0 no mantiene una relación estable.
Hijos	<i>Hijos_no</i> <i>Hijos_menores</i> <i>Hijos_mayores</i>	Variable con tres categorías (no tener hijos, hijos menores de 10 años e hijos mayores de 10 años). Se utilizará el método <i>one-hot encoding</i> . En el modelo final solo se incluirán dos de ellas a modo de variables <i>dummies</i> , quedando la categoría <i>Hijos_menores</i> como nivel base.
Nivel de estudios	<i>Est_priv_ident</i> <i>Est_priv_no</i> <i>Est_pub_ident</i> <i>Est_pub_no</i>	Variable con cuatro categorías (tener estudios en universidad privada en las carreras especificadas, tener estudios en universidad privada en las carreras no especificadas, tener estudios en universidad pública en las carreras especificadas y tener estudios en universidad pública en las carreras no especificadas). Se utilizará el método <i>one-hot encoding</i> . En el modelo final solo se incluirán tres de ellas a modo de variables <i>dummies</i> , quedando <i>Est_pub-no</i> como base.

De las 145 observaciones, 78 de ellas (el 54%) provienen de respuestas del género masculino, mientras que 67 (46%) provienen por parte del género femenino. Se trata, por tanto, de una muestra bastante equilibrada. Dicha información queda ilustrada en la Figura 2 mostrada a continuación.

Figura 2. Número de observaciones en función del género.

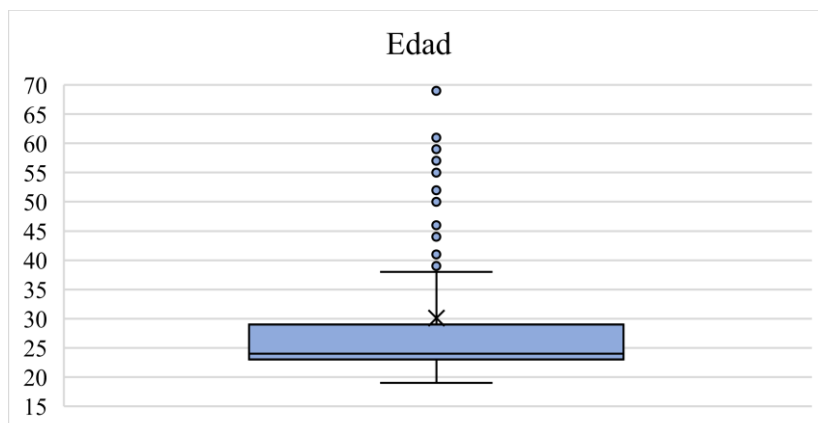
Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.



La variable edad se representa en el gráfico de caja y bigotes de la **Error! Not a valid bookmark self-reference.** Tal y como se puede apreciar en dicho gráfico, aunque el rango de edad de los encuestados es bastante amplio (con edad mínima de 19 años y una edad máxima de 69 años), la realidad es que los participantes de la muestra son, en promedio, bastante jóvenes, siendo la media de edad de exactamente 30,09 años y la mediana de 24 años. La desviación típica de la edad es de 12,94 años. Para evitar problemas de multicolinealidad con posibles cuadrados e interacciones, la variable en el modelo es Edad_centrada, la cual tiene media 0 y se calcula como la resta entre la edad real de cada encuestado y la media de la muestra de 30,09 años.

Figura 3. Gráfico de caja y bigote de la edad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.



La Figura 4 y la Figura 5 hacen referencia a la situación familiar de los entrevistados (hipótesis 3a, 3b y 3c). 80 encuestados respondieron afirmativamente al hecho de tener pareja (55% de la muestra), mientras que 65 de ellos dijeron no tener una relación estable en esos momentos (45%). En cuanto al número de hijos, la categoría más grande es la variable Hijos_no, con el 77% de las observaciones. Las otras dos categorías se reparten de manera bastante equitativa (11% y 12 %).

Figura 4. Número de observaciones en función de tener pareja o no.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

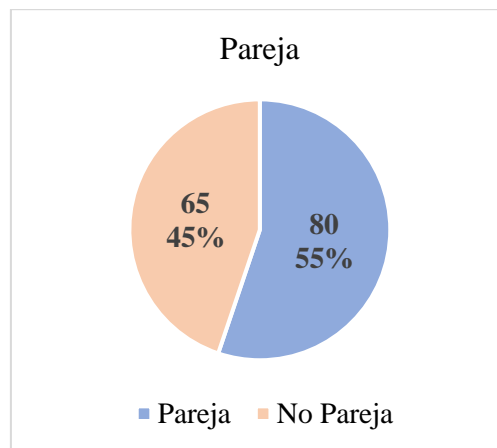
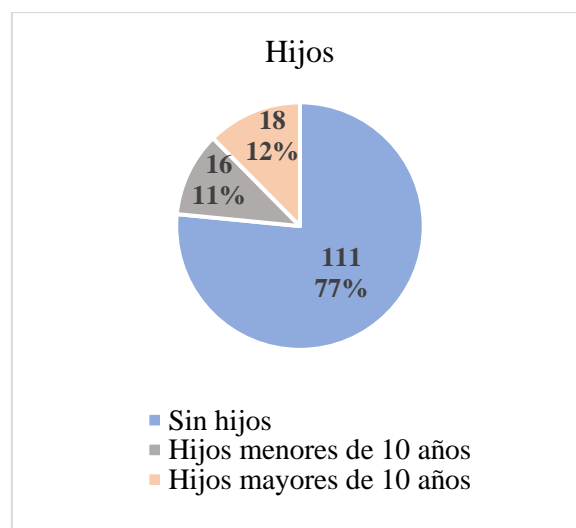


Figura 5. Número de observaciones en función del número de hijos.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.



Para terminar con estudio de las variables independientes del modelo, a continuación se van a analizar las variables relacionadas con el nivel de estudios.

Por un lado, en la Figura 6 distingue según el tipo de institución en el que se estudia o se ha estudiado, según si es privada (61%) o pública (39%) (inicialmente también se recogían las observaciones de las personas sin estudios, pero esta se ha eliminado por falta de respuestas a esta categoría). Por el otro lado, la Figura 7 recoge si el tipo de carrera universitaria estudiada se encontraba entre las categorías especificadas en el segundo capítulo (medicina, enfermería, finanzas, economía, ADE, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho). Las carreras identificadas suponen el 82%, de las observaciones, siendo las más repetidas las de ingeniería y las de ADE.

Figura 6. Número de observaciones en función del tipo de institución.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

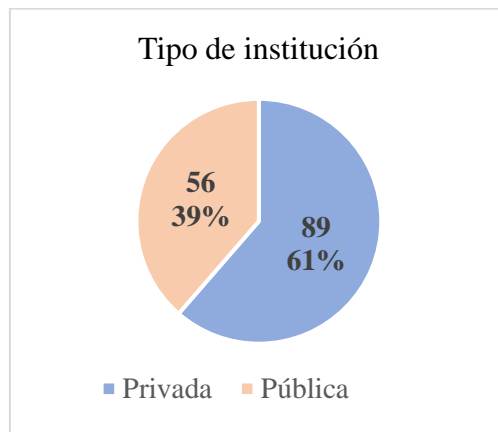
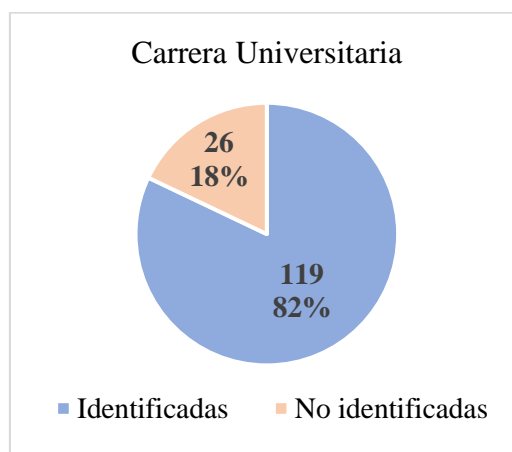


Figura 7. Número de observaciones en función del tipo de carrera estudiada.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

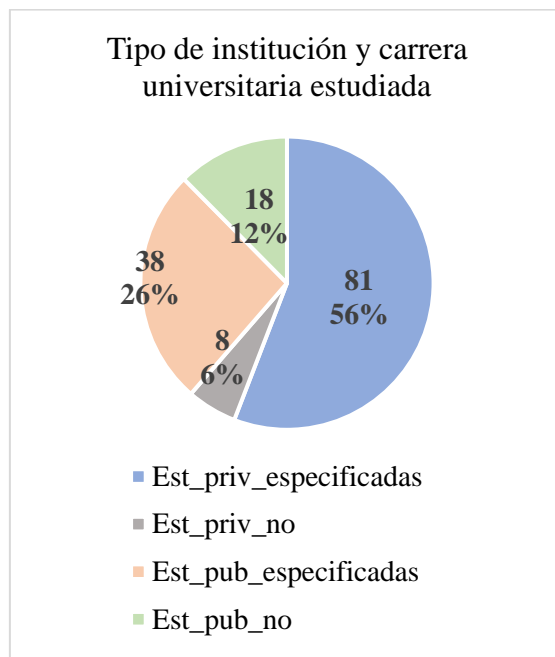


Juntando la información de las dos figuras anteriores, podemos sacar la información sobre las cuatro variables que se incluirán en el modelo: Estudios en universidad privada dentro de las carreras identificadas (Est_priv_identificadas), estudios en universidad privada

dentro de las carreras no identificadas (Est_priv_no), estudios en universidad pública dentro de las carreras identificadas (Est_pub_identificadas) y estudios en universidad pública dentro de las carreras no identificadas (Est_pub_no). La más numerosa de ellas es la primera de todas, con un 56% de las observaciones.

Figura 8. Número de observaciones en función del tipo de carrera estudiada y la institución en la que se ha estudiado.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.



3.3. La variable dependiente. Formulación de los modelos

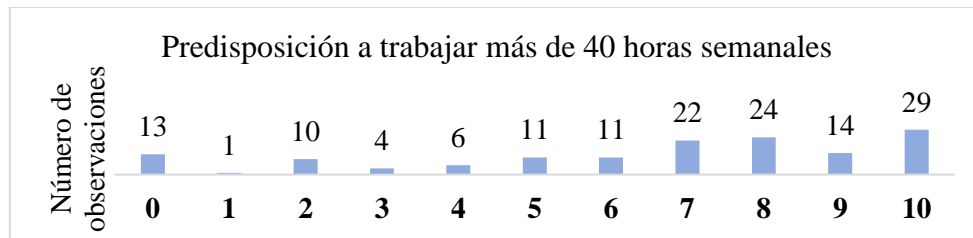
Recogidas las observaciones y analizados a fondo los datos disponibles sobre las variables independientes, ahora es momento de hablar sobre la variable dependiente del modelo. Dicha variable dependiente es la predisposición a trabajar más de un determinado número de horas por semana medida de manera numérica en una escala del 0 al 10. A efectos de este estudio, aunque la revisión de la literatura realizada y todo lo que se ha venido explicando hasta este momento tenía que ver con el umbral de las 40 horas por semana, que es el mínimo establecido por ley, se ha decidido recoger dos variables dependientes con distintos umbrales de horas trabajadas por semana (40 y 60 horas respectivamente) que tendrán asociados modelos diferentes, aunque con las mismas variables independientes.

3.3.1. Modelo I. Predisposición a trabajar más de 40 horas semanales

El primero de los modelos pretende medir cuales son los factores que influyen en la predisposición a trabajar más de 40 horas semanales. La variable dependiente nombrada como Predisposición_40 se ha recogido en las encuestas mediante una escala de números enteros del 0 al 10. En la Figura 9 se recoge el número de observaciones que ha recaído en cada una de las posibles respuestas de la escala. Tal y como se puede apreciar, la predisposición más repetida (la moda) justo coincide con la máxima de 10. En ella, se puede apreciar como la predisposición de la muestra tiende a ser bastante favorable, siendo la media de 6,48 puntos y la mediana de 7. La desviación típica es de 3,12.

Figura 9. Número de observaciones en función de la predisposición a trabajar más de 40 horas semanales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.



En este trabajo la variable Predisposición_40 se tomará como variable numérica, pudiendo tomar cualquier valor entero entre el 0 y el 10. No obstante, la variable dependiente utilizada en el modelo será la variable Pred_40_centrada que contendrá la misma información que la variable Predisposición_40, pero estará centrada sobre la media exacta de 6,48.

Con toda esta información, ya se está en disposición de presentar el modelo definitivo (Tabla 2). Dicho modelo incluye exactamente las variables mostradas en la Tabla 1 del epígrafe anterior, eliminando las variables *dummies* de Hijos_menores y de Est_priv_no respectivamente ya que, como se ha indicado previamente, serán el nivel base en cada una de sus respectivas variables.

Tabla 2. Modelo I. Predisposición a trabajar más de 40 horas semanales

Fuente: Elaboración Propia

$$\text{Pred_40_centrada} = \beta_0 + \beta_1 \text{Mujer} + \beta_2 \text{Edad_centrada} + \beta_3 \text{Pareja} + \beta_4 \text{Hijos_no} + \beta_5 \text{Hijos_mayores} + \beta_6 \text{Est_priv_identificadas} + \beta_7 \text{Est_pub_identificadas} + \beta_8 \text{Est_pub_no} + u$$

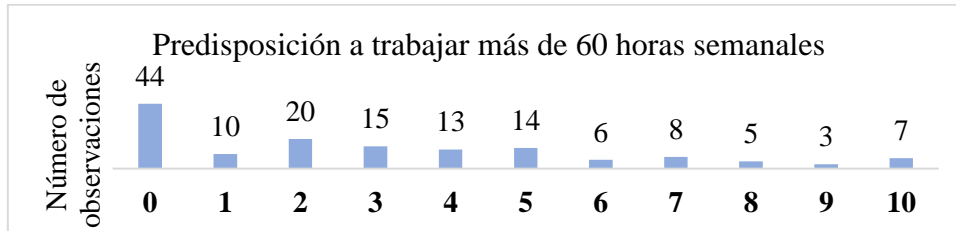
3.3.2. Modelo II. Predisposición a trabajar más de 60 horas semanales

El segundo modelo pretende medir cuales son los factores que influyen en la predisposición a trabajar más de 60 horas semanales. Realmente, este modelo tiene menos importancia que el anterior, pues no es el objeto real de estudio de este trabajo. No obstante, dado que guarda gran relación se pretende ver hasta qué punto los encuestados están dispuestos a trabajar tal cantidad de horas semanales.

De nuevo, la variable dependiente nombrada como Predisposición_60 se ha recogido en las encuestas mediante una escala de números enteros del 0 al 10. En la Figura 10 se recoge el número de observaciones que ha recaído en cada una de las posibles respuestas de la escala. En este caso, pasa justo lo contrario que en el caso anterior, la moda coincide con la predisposición mínima de 0. Probablemente, esto es así, porque mientras que trabajar más de 40 horas semanales es bastante común en muchos trabajos, trabajar más de 60 horas no lo es. En dicha ilustración, se puede apreciar como la predisposición de la muestra en este caso tiende a ser bastante desfavorable, siendo la media de 3,08 puntos y la mediana de 2. La desviación típica es de 2,98.

Figura 10. Número de observaciones en función de la predisposición a trabajar más de 60 horas semanales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.



En lo que al modelo respecta, se construirá exactamente de la misma manera que el Modelo I, convirtiendo la variable Predisposición_60 en la variable Pred_60_centrada para tener los valores centrados sobre la media, y utilizando exactamente las mismas variables independientes.

Tabla 3. Modelo II. Predisposición a trabajar más de 60 horas semanales

Fuente: Elaboración Propia

$$\text{Pred_60_centrada} = \beta_0 + \beta_1 \text{ Mujer} + \beta_2 \text{ Edad_centrada} + \beta_3 \text{ Pareja} + \beta_4 \text{ Hijos_no} + \beta_5 \text{ Hijos_mayores} + \beta_6 \text{ Est_priv_identificadas} + \beta_7 \text{ Est_pub_identificadas} + \beta_8 \text{ Est_pub_no} + u$$

4. Resultados y discusión

4.1. *Resultados del Modelo I. 40 horas semanales*

Una vez formulados, ya se está en disposición de estimar los modelos de regresión lineal mediante la herramienta econométrica Gretl. Los resultados obtenidos para el primero de los modelos se muestran en las dos siguientes tablas. Por un lado, en la Tabla 4 se muestran los coeficientes, desviaciones típicas, estadísticos de contraste t , niveles de significación y los factores de inflación de la varianza (VIF) de cada variable independiente del primero de los modelos. Por el otro, en la

Tabla 5 se muestran los resultados globales del modelo y algunos los contrastes más importantes.

Tabla 4. Resultados del Modelo I. Coeficientes y niveles de significación.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados proporcionados por Gretl.

	<i>Coeficiente</i>	<i>Desv. típica</i>	<i>t Student</i>	<i>P-valor</i>	<i>VIF</i>
Constante	1,409	1,333	1,057	0,292	-
<u>Mujer</u>	<u>-1,346</u>	<u>0,502</u>	<u>-2,681</u>	<u>0,008</u>	<u>1,139</u>
<u>Edad centrada</u>	<u>-0,138</u>	<u>0,054</u>	<u>-2,530</u>	<u>0,013</u>	<u>8,947</u>
Pareja	-0,118	0,519	-0,228	0,820	1,212
<u>Hijos no</u>	<u>-3,184</u>	<u>1,323</u>	<u>-2,406</u>	<u>0,018</u>	5,721
Hijos mayores	0,786	1,266	0,621	0,536	3,173
<u>Est priv ident</u>	<u>2,339</u>	<u>0,789</u>	<u>2,964</u>	<u>0,004</u>	<u>2,794</u>
Est_priv_no	1,125	1,216	0,925	0,357	1,403
Est_pub_ident	0,954	0,839	1,137	0,258	2,477

Tabla 5. Resultados globales del Modelo I.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados proporcionados por Gretl.

R-cuadrado	0,225	R-cuadrado corr.	0,179
F (8,136)	4,934	p-valor (F)	0,000023
White	24,788	p-valor (White)	0,847

El p -valor de 0,000023 del contraste F de significación global mostrado en la

Tabla 5 indica que el Modelo I es significativo en su conjunto para cualquier nivel de significación (0,1, 0,05 o 0,01). Además, el coeficiente de determinación es de 0,225, lo

cual quiere decir que las variables independientes son capaces de explicar en un 22,5% la variabilidad de la variable dependiente.

En cuanto a los contrastes realizados, en primer lugar, el modelo no presenta problemas de heterocedasticidad, dado que el p-valor del contraste de White (de 0,847) está por encima de 0,05, que es el nivel de significación usado habitualmente en ciencias sociales. En segundo lugar, todos los factores de inflación de la varianza mostrados en la Tabla 4 para cada variable individual se encuentran por debajo de 10, por tanto, no hay problemas de multicolinealidad en el modelo. Para terminar, el contraste RESET de Ramsey realizado indica que no es necesario incluir variables cuadráticas o cúbicas en el modelo. Se ha de recordar que las variables numéricas se habían centrado para evitar problemas de multicolinealidad en el caso de que fuese necesario incorporar este tipo de términos. El contraste RESET indica que no es necesario.

Tal y como se puede apreciar, únicamente las cuatro variables subrayadas en dicha tabla han resultado significativas para un nivel de confianza del 95%: *Mujer*, *Edad_centrada*, *Hijos_no* y *Est_priv_ident*. El significado de cada uno de los coeficientes se explica a continuación. Es necesario recalcar que la media de la variable dependiente es igual a 0,00 debido a que se ha utilizado la variable centrada sobre la media. De este modo, los coeficientes han de interpretarse como puntos de predisposición por encima o por debajo de la media de 6,48 puntos.

- **Mujer ($\beta_1 = -1,346$):** La variable *mujer* es significativa para un nivel de confianza del 99%, dado que su p-valor es de 0,0082. Su coeficiente indica que, *ceteris paribus* y en media, las mujeres tienen menor predisposición que los hombres a trabajar jornadas laborales superiores a las 40 horas semanales. De hecho, la predisposición de las mujeres es un 13,46%¹ menor que la de los hombres. Este hecho ayuda a respaldar la hipótesis 1 (H1) de este trabajo: “Los hombres tienen una mayor predisposición a trabajar largas horas laborales que las mujeres”.
- **Edad_centrada ($\beta_2 = -0,138$):** La variable *Edad_centrada* es significativa para un nivel de confianza del 95%, aunque no lo sería para un nivel de confianza del 99%, dado que su p-valor es de 0,0125. Su coeficiente indica que, *ceteris paribus*

¹ *Ceteris paribus* y en media, las mujeres tienen 1,346 puntos menos de predisposición. Dado que la escala es del 0 al 10, cada punto supone un aumento (o disminución) del 10%.

y en media, a medida que se van cumpliendo años la predisposición a trabajar más de 40 horas semanales va disminuyendo ligeramente (1,38% por cada año que se cumple). Este hecho ayuda a respaldar la hipótesis 2 (H2) de este trabajo.

- **Pareja (β_3):** Su p-valor es mayor que 0,05, por lo que esta variable no es significativa para el modelo. El hecho de tener pareja no parece influir en la aceptación de las jornadas laborales superiores a las 40 horas y por tanto, no se confirma la hipótesis 3a (H3a) de este trabajo que afirmaba que tener pareja disminuía dicha predisposición.
- **Hijos_no ($\beta_4 = -3,184$):** La variable Hijos_no es significativa para un nivel de confianza del 95%, aunque no lo sería para un nivel de confianza del 99%, dado que su p-valor es de 0,0175. Su coeficiente indica que, *ceteris paribus* y en media, el hecho de no tener hijos disminuye la predisposición a trabajar 40 horas semanales respecto al nivel base (Hijos_menores). De hecho, disminuye de manera considerable, en un 31,84%. Este hecho, sin embargo, es contrario a lo planteado en la hipótesis 3b (H3b) de este trabajo: “Las personas con hijos presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales que las que no tienen hijos”. Las posibles razones de este resultado serán discutidas más adelante.
- **Hijos_mayores (β_5):** Su p-valor es mayor que 0,05, por lo que esta variable no es significativa para el modelo. Por esta razón, la hipótesis 3c (H3c) que afirmaba que las personas con hijos mayores tendrían más predisposición que aquellas con niños pequeños, no puede ser aceptada con los resultados de esta muestra.
- **Est_priv_ident ($\beta_6 = 2,339$):** Esta variable es significativa para un nivel de confianza del 99%, dado que su p-valor es de 0,0036, el más bajo de todas las variables. Su coeficiente indica que, *ceteris paribus* y en media, el hecho de haber estudiado en una universidad privada y habiendo elegido algunas de las carreras identificadas en el segundo capítulo (medicina, enfermería, finanzas, economía, ADE, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho) aumenta la predisposición a trabajar más de 40 horas semanales respecto al nivel base (estudiar en universidad pública una carrera no identificada). De hecho, aumenta en un 23,39%. Este hecho

ayuda a respaldar la hipótesis 4b (H4b): “Las personas que han estudiado o estudian su grado universitario en instituciones privadas en carreras relacionadas con las ramas de medicina, finanzas, dirección de empresas, economía, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho presentan un mayor nivel de aceptación por las jornadas laborales superiores a 40 horas semanales”

- **Est_priv_no (β_7):** Su p-valor es mayor que 0,05, por lo que esta variable no es significativa para el modelo.
- **Est_pub_ident (β_8):** Su p-valor es mayor que 0,05, por lo que esta variable no es significativa para el modelo.

4.2. Resultados del Modelo II. 60 horas semanales

Los resultados del segundo modelo, el cual pretende testar la predisposición a trabajar más de 60 horas semanales, se muestran en la Tabla 6 y la Tabla 7. Al igual que en el caso anterior, en la Tabla 6 se muestran los coeficientes, desviaciones típicas, estadísticos de contraste t, niveles de significación y los factores de inflación de la varianza (VIF) de cada variable independiente del primero de los modelos, mientras que en la Tabla 7 se muestran los resultados globales del modelo y algunos los contrastes más importantes.

Tabla 6. Resultados del Modelo II. Coeficientes y niveles de significación.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados proporcionados por Gretl.

	<i>Coeficiente</i>	<i>Desv. típica</i>	<i>t Student</i>	<i>P-valor</i>	<i>VIF</i>
Constante	1,037	1,375	0,754	0,452	-
Mujer	-0,773	0,518	-1,494	0,138	1,139
Edad_centrada	-0,079	0,056	-1,408	0,161	8,947
Pareja	-0,266	0,535	-0,497	0,620	1,212
Hijos_no	-0,886	1,365	-0,649	0,517	5,721
Hijos_mayores	1,166	1,306	0,893	0,374	3,173
Est_priv_ident	0,426	0,814	0,524	0,601	2,794
Est_priv_no	-0,939	1,255	-0,749	0,455	1,403
Est_pub_ident	-0,706	0,865	-0,816	0,416	2,477

Tabla 7. Resultados globales del Modelo II.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados proporcionados por Gretl.

R-cuadrado	0,101	R-cuadrado corr.	0,048
F (8,136)	1,905	p-valor (F)	0,064
White	39,411	p-valor (White)	0,205

El p-valor de 0,064 del contraste F de significación global mostrado en la Tabla 7 indica que el Modelo II es significativo para un nivel de confianza del 90%, pero no lo es para el 95%, ni para el 99%. Dado que el nivel de significación más común en el ámbito de las ciencias sociales es el de 0,05 (confianza del 95%), se puede concluir que, realmente, este modelo no es significativo en su conjunto. Además, según lo mostrado en la Tabla 6, ninguna de las variables independientes es significativa individualmente para el modelo, dado que todos los p-valores están por encima de 0,05 (e incluso de 0,1).

En cuanto a la bondad del ajuste, el coeficiente de determinación es bastante bajo (de 0,101), lo cual quiere decir que las variables independientes son capaces de explicar únicamente un 10,1% de la variabilidad de la variable dependiente.

Por último, los contrastes realizados se encuentran todos dentro de los parámetros aceptables. Este segundo modelo no presenta problemas de heterocedasticidad, dado que el p-valor del contraste de White (de 0,205) está por encima de 0,05. Además, dado que las variables independientes son exactamente las mismas y con los mismos datos, todos los factores de inflación de la varianza (VIF) siguen siendo iguales que en el primer modelo y, por tanto, tampoco hay problemas de multicolinealidad en el modelo. Para terminar, los contrastes RESET de Ramsey realizados indican que tampoco es necesario incluir variables cuadráticas o cúbicas en el modelo.

4.3. *Discusión de los resultados obtenidos*

El hecho de que el Modelo II solo sea significativo para un nivel de confianza del 90% y que ninguna de sus variables sea significativa para ningún nivel de significación (0,1, 0,05 y 0,01) hace que no se pueda confirmar ninguna hipótesis acerca de la predisposición a trabajar más de 60 horas semanales. No obstante, a efectos de este trabajo, esto no supone ningún problema, pues toda la revisión de la literatura realizada estaba más enfocada al nivel de aceptación de las jornadas laborales de más de 40 horas semanales.

Realmente, cuando se habla de jornadas laborables largas, bastaría con superar el umbral de las 40 horas por semana. El umbral de 60 horas se testó con otros fines que no eran los de confirmar o rechazar las hipótesis en cuestión.

De este modo, para llevar a cabo la discusión de los resultados obtenidos en relación a la revisión de la literatura realizada en el capítulo 2.1, solo se van a tener en cuenta los resultados obtenidos en Modelo I, relacionado con la predisposición a trabajar más de 40 horas semanales. Según lo estipulado en dicho apartado, eran cuatro los factores que influían en la aceptación de las jornadas laborables superiores a las 40 horas semanales: El género, la edad, el contexto familiar y, por último, el nivel de educación alcanzado y el tipo de estudios realizados.

4.3.1. El género

Por un lado, el hecho de que el coeficiente de la variable Mujer haya resultado significativo y negativo, lo cual significa que las mujeres suelen presentar una menor aceptación de las jornadas de más de 40 horas por semana que los hombres, permite confirmar que el modelo realizado por Feldman (2002) 20 años atrás sigue siendo verdadero. Además, refuerza la visión clásica de autores como Padavic y Reskin (2002), los cuales afirmaban que los hombres tenían una mayor predisposición histórica a realizar tareas fuera del hogar.

No obstante, por el otro lado, el hecho de que las diferencias encontradas entre hombres y mujeres no sean muy grandes (únicamente en un 13,46%) permite poner en valor lo que planteaban autores como Evans et al. (2010) o Grönlund y Öun (2018). Estos escribían sobre el hecho de que se está produciendo un cambio progresivo en los roles tradicionales de género, con una mayor igualdad de oportunidades en el mundo laboral que está permitiendo a las mujeres acercarse cada vez más a los hombres en materia de igualdad laboral.

En definitiva, los resultados concuerdan exactamente con lo que Pace y Sciotto (2021) afirmaban en su obra, es decir, aunque sí que es cierto que está habiendo un cambio en los roles de género y probablemente las diferencias ya no sean las de antaño, las mujeres siguen teniendo un mayor conflicto a la hora de conciliar la vida laboral con la vida familiar. Es por esta razón por la que la primera hipótesis de este TFG (H1) se puede tomar como cierta.

4.3.2. La edad

Aunque la media de edad de la muestra era de 30,09 años, lo cual significa que la muestra estaba conformada, sobre todo, por personas jóvenes estudiantes o recién entrados en la vida laboral, se han seguido encontrando diferencias significativas en la predisposición a trabajar con respecto a los más mayores. De hecho, los resultados muestran, que la predisposición baja un 1,38% por cada año que se cumple. O lo que es lo mismo, una persona de 60 años, próxima a entrar en la etapa de jubilación, tiene aproximadamente un 50% menos de predisposición a trabajar más de 40 horas semanales que una persona recién graduada con 24 años. Esto es precisamente lo que tanto Adler y Arana (1984), como Aliaj et al. (2016) concluían en sus respectivos estudios.

El hecho de que la variable Edad_centrada resulte significativa apoya también el modelo de las cuatro etapas de la vida profesional estipulado por Dalton et al. (1977) y, además, refrenda la visión de Richert-Kaźmierska y Stankiewicz, (2016) sobre la mayor búsqueda de equilibrio entre vida profesional y personal a medida que se cumplen los años. En definitiva, los resultados del modelo permiten confirmar la segunda hipótesis (H2) de este trabajo.

4.3.3. El contexto familiar

Los resultados más inesperados de este trabajo y que más chocan con la literatura de la comunidad científica se han dado en el ámbito familiar. Para empezar, el hecho de tener una pareja estable no ha resultado significativo en el modelo, lo cual no concuerda con lo establecido por Goode (1994) en su obra. Además, por esta misma razón, la hipótesis 3a (H3a) no puede ser confirmada.

En segundo lugar, la edad de los hijos tampoco supone ninguna consecuencia en la aceptación de las jornadas laborales superiores a 40 horas. Por esta misma razón, la hipótesis 3c (H3c) de este trabajo, en la que, de acuerdo con lo que decía Baylin (1993), se decía que las personas con hijos más pequeños tendrían menos predisposición a trabajar jornadas laborales largas fruto de una mayor motivación para pasar tiempo en casa, tampoco se puede confirmar con los resultados de este trabajo.

Para terminar, el resultado más sorprendente ha sido el hecho de que la variable Hijos_no haya resultado significativa y negativa con un coeficiente de -3,184. De este modo, las personas sin hijos muestran, *ceteris paribus* y en media, un 31,84 % menos de

predisposición que las personas que sí tienen hijos menores (Hijos_menores era la categoría base). Este hecho, aparte de contradecir directamente la hipótesis 3b (H3b), va en contra de todas teorías relacionadas con el *work-family conflict* (WFC) desarrollada por autores como Adkins y Premeaux (2012) o Bates y Ganster (2003). Además, también desdice el estudio llevado a cabo por Barnes-Farrell et al. (2012) en el que se decía que la predisposición a trabajar muchas horas estaba inversamente relacionada con el nivel de involucramiento familiar.

La única explicación posible de este resultado es la que daba Perlow (1999) en su obra, donde defendía que, al haber hijos en casa, las necesidades económicas son más grandes y, por tanto, la motivación por trabajar más horas y conseguir un mejor sueldo será mayor.

4.3.4. Los estudios

Por las características de la muestra, en la que únicamente había dos observaciones de personas que no tenían estudios (finalmente dichas observaciones fueron eliminadas), no ha sido posible testar la hipótesis 4a (H4a) sobre la importancia de haber estudiado un grado universitario en la predisposición a trabajar largas horas. No obstante, lo que sí se ha podido demostrar mediante este modelo es que diferentes tipos de educación en combinación con determinados tipos de estudios, sí que presentan diferentes niveles de aceptación de las jornadas laborables. Es por ello, por lo que argumentos y teorías como las de Smith (2010) o las de Milligan et al. (2004), en los que se habla sobre la importancia de la educación en la sociedad, sí que parecen estar alineadas con los resultados del modelo.

Más concretamente, la variable Est_priv_ident, que hace referencia a aquellas personas que han estudiado o están estudiando las carreras de medicina, enfermería, finanzas, economía, ADE, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho en una universidad privada, ha resultado significativa y con un coeficiente positivo de 2,339. Esto quiere decir que estas personas muestran un 23,39% más de predisposición que las personas que han estudiado cualquier otro tipo de carrera en universidad pública.

Estos resultados están en línea con lo que escribía Zhang (2008) sobre las personas graduadas en instituciones privadas de alta calidad, las cuales, según él, tendían a trabajar más horas que aquellos que provenían de otro tipo de instituciones. Además, también concuerda con los estudios realizados, tanto por Kuhn y Lozano (2008), como de Bates

et al. (2003), en los que se llegaba a la conclusión de que había determinadas industrias en las que la cantidad de horas trabajadas era ostensiblemente superior a otras.

En cuanto a la literatura concreta sobre cada uno de los estudios identificados (medicina, enfermería, finanzas, economía, ADE, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho), dadas las características y el tamaño de la muestra, no se puede saber exactamente cuáles son las que más contribuyen a una mayor predisposición y con cuáles se puede estar dando el efecto contrario. Por tanto, en el modelo no hay razones para apoyar o desmentir a ninguno de los autores citados en cada área de conocimiento.

5. Conclusiones

El objetivo de este trabajo era poder encontrar los factores que influyen en el nivel de aceptación de las jornadas laborales superiores a las 40 horas semanales. En conjunción con la importancia que está tomando el término *work-life balance* en nuestra sociedad, este proyecto nacía con la motivación de establecer un perfil prototípico de una persona dispuesta a aceptar largas jornadas laborales. La intención era, por tanto, identificar y cuantificar mediante un modelo de regresión lineal cuáles eran dichos factores.

Tras la revisión de la literatura realizada, se determinó que serían cuatro los factores más importantes que influirían en el nivel de aceptación de las jornadas laborales superiores a las 40 horas por semana: El género, la edad, el contexto familiar y los estudios. Cada uno de estos factores tenía asociado una familia de hipótesis que han sido la base del estudio realizado. A partir de dichas hipótesis, se plantearon las diferentes variables que mejor podrían ayudar a la verificación de dichas hipótesis y se formularon las preguntas del cuestionario que ayudarían a recoger los datos necesarios para formular el modelo y testar dichas hipótesis.

La encuesta, que constaba de 11 preguntas y se distribuyó mediante Google Forms, fue respondida por un total de 148 personas, de las cuales únicamente 145 se tomaron como válidas para los objetivos de este trabajo. En ella, aparte de recopilar toda la información necesaria sobre los 4 factores y sobre la predisposición a trabajar más de 40 horas semanales, también se decidió añadir una pregunta sobre el nivel de aceptación de las jornadas de más de 60 horas semanales. De este modo, se podrían crear dos modelos diferentes y ver el efecto de aumentar el umbral.

Una vez recopilada y ordenada toda la información, y decidida la mejor combinación de variables independientes para la formulación de cada uno de los modelos, se procedió a la estimación y validación de cada modelo por separado mediante la herramienta econométrica Gretl. Ambos modelos cumplían con las condiciones de homocedasticidad y ausencia de multicolinealidad necesarias para ser tomados como correctos. Sin embargo, tal y como era de esperar, su grado de significación y los resultados obtenidos en cada uno de ellos resultaron ser diferentes.

El Modelo I medía la predisposición a trabajar más de 40 horas semanales. Es decir, se trata del modelo principal y más importante de este TFG, dado que todas las hipótesis que

se habían formulado giraban alrededor de dicho modelo. El modelo en cuestión resultó ser significativo en su conjunto para un nivel de confianza superior al 99% y cuatro de sus variables resultaron también significativas para un nivel de confianza del 95%. Las conclusiones más importantes extraídas a raíz de dicho modelo son las siguientes:

1. Los hombres tienen una mayor predisposición a trabajar largas horas laborables que las mujeres. *Ceteris paribus* y en media, su predisposición es un 13,46% más grande.
2. La edad es inversamente proporcional al nivel de aceptación de las jornadas laborables. *Ceteris paribus* y en media, la predisposición disminuye en un 1,38% por cada año que se cumple.
3. No se ha podido demostrar que el hecho de tener pareja sea sinónimo de presentar un menor nivel de aceptación por las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales.
4. Contrario a lo que se pensaba, las personas sin hijos presentan un menor nivel de aceptación por las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales que las personas con hijos menores. *Ceteris paribus* y en media, su predisposición es un 31,84% menor.
5. No se ha podido demostrar que la edad de los hijos sea significativa en el nivel de aceptación de las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales.
6. Las personas que han estudiado o estudian su grado universitario en instituciones privadas en carreras relacionadas con las ramas de medicina, finanzas, dirección de empresas, economía, ingeniería, matemáticas, estadística o derecho presentan un mayor nivel de aceptación por las jornadas laborables superiores a 40 horas semanales. *Ceteris paribus* y en media, su predisposición es un 23,39% más grande que aquellos que estudian cualquier otra carrera en una entidad pública.

El Modelo II, que contenía exactamente las mismas variables independientes que el Modelo I, medía la predisposición a trabajar más de 60 horas semanales. En este caso, los resultados no fueron tan satisfactorios, pues el modelo no resultó ser significativo en su conjunto para un 95% de confianza (aunque sí lo era para un nivel de confianza del 90%) y ninguna variable resultó ser significativa. De esta manera, la única conclusión que se puede sacar acerca de estos resultados es que los factores que influyen en el nivel de aceptación de jornadas laborables de 40 horas, que es justo el máximo establecido por ley, no son exactamente los mismos si el umbral se sube a las 60 horas.

Cuando el umbral se sube en una cantidad tan grande, la predisposición media disminuye en más de un 50% (de un 6,48 de media, a un 3,08), lo cual quiere decir que hay muy pocas personas que realmente tengan una predisposición alta a trabajar más de 60 horas por semana. En cualquier caso, sería necesario un trabajo de investigación específico para seguir ahondando en el tema.

De este modo, para terminar y como conclusión general, se ha cumplido con el objetivo de encontrar y cuantificar los factores que influyen en el nivel de aceptación de las jornadas laborables superiores a las 40 horas semanales, siendo los más importantes el género, la edad, el hecho de tener hijos, y el tipo de estudios que se han realizado. Como futuras líneas de investigación, sería interesante seguir ahondando en el umbral máximo de horas para el cual este modelo podría seguir siendo válido. Lo que está claro es que 60 horas se antoja un número demasiado alto.

6. Referencias

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380-389.
- Adler, S., & Aranya, N. (1984). A comparison of the work needs, attitudes, and preferences of professional accountants at different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 45-57.
- Aliaj, A., Flawinne, X., Jousten, A., Perelman, S., & Shi, L. (2016). Old-age employment and hours of work trends: empirical analysis for four European countries. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5, 1-22.
- Assaad, R., & El-Hamidi, F. (2001). Is all work the same? A comparison of the determinants of female participation and hours of work in various employment states in Egypt. In *The economics of women and work in the Middle East and North Africa* (Vol. 4, pp. 117-150). Emerald Group Publishing Limited.
- Axelson, U., & Bond, P. (2009, February). Investment banking careers. In *EFA 2009 Bergen Meetings Paper*, available at SSRN, <http://ssrn.com/abstract> (Vol. 1343600).
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the mold: women, men, and time in the new corporate world*. New York: Free Press.
- Barnes-Farrell, J. L., Matthews, R. A., & Swody, C. A. (2012). Work hours and work–family conflict: The double-edged sword of involvement in work and family. *Stress and Health*, 28(3), 234-247.
- Bates, C., & Ganster, D. C. (2003). Do long work hours decrease general wellbeing and increase work-family conflict. In *Annual meeting of the Academy of Management*, Seattle.
- Bates, P., Davis, S., Kodz, J., Lain, D., Pamer, S., Rick, J. & Strebler, M. (2003). Working long hours: a review of the evidence. Volume 1–Main report. *Employment Relations Research Series*, 16, 1-260.
- Brown, J. (2015). The engineering gold rush in investment banking. *The Way Ahead*, 11(03), 20-21.

Cambridge Dictionary (2023). Work-life balance definition. *Cambridge University Press & Assessment 2023*.

Cociuba, S. E., Prescott, E. C., & Ueberfeldt, A. (2018). US hours at work. *Economics Letters, 169*, 87-90.

Dalton, G. W., Thompson, P. H., & Price, R. L. (1977). The four stages of professional careers—A new look at performance by professionals. *Organizational Dynamics, 6*(1), 19-42.

Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work–life balance for men: Counseling implications. *Journal of Counseling & Development, 91*(4), 436-441.

Feldman, D. C. (2002). Managers' propensity to work longer hours: A multilevel analysis. *Human Resource Management Review, 12*(3), 339-357.

Goode, W. (1994). Why men resist. In A. Skolnick, & J. Skolnick (Eds.), *Family in transition* (8th ed.) (pp. 137 – 148). New York: Harper Collins

Grönlund, A., & Öun, I. (2018). In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work–family conflict. *Community, work & family, 21*(1), 87-105.

Gutmann, A. (2013). *How to Be an Investment Banker*,+ Website: Recruiting, Interviewing, and Landing the Job (Vol. 858). John Wiley & Sons.

Jopson B. & O'Dwyer M. (2023). Big Four accountants in Spain probed over long hours. *Financial Times*.

Kuhn, P., & Lozano, F. (2008). The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among US men, 1979–2006. *Journal of Labor Economics, 26*(2), 311-343.

Lee, D. J., & Sirgy, M.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life, 13*, 229-254.

Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA, 2*(10).

Ministerio de Trabajo y Economía Social (1983). Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos. *BOE. Disposiciones Generales*.

- Milligan, K., Moretti, E., & Oreopoulos, P. (2004). Does education improve citizenship? Evidence from the United States and the United Kingdom. *Journal of public Economics*, 88(9-10), 1667-1695.
- Oyer, P. (2008). The making of an investment banker: Stock market shocks, career choice, and lifetime income. *The Journal of Finance*, 63(6), 2601-2628.
- Pace, F., & Sciotto, G. (2021). Gender differences in the relationship between work–life balance, career opportunities and general health perception. *Sustainability*, 14(1), 357.
- Padavic, I., & Reskin, B. F. (2002). *Women and men at work*. Pine Forge Press.
- Perlow, L. A. (1999). The time famine: Toward a sociology of work time. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 57-81.
- Pounder, R. (2008). Junior doctors' working hours: can 56 go into 48?. *Clinical medicine*, 8(2), 126.
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work–life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679-688.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Smith, A. (2010). *The Wealth of Nations: An inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*. Harriman House Limited.
- Speer, J. D. (2016). Wages, hours, and the school-to-work transition: the consequences of leaving school in a recession for less-educated men. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 16(1), 97-124.
- Szarko, A. J., Houmanfar, R. A., Smith, G. S., Jacobs, N. N., Smith, B. M., Assemi, K., ... & Baker, T. K. (2022). Impact of Acceptance and Commitment Training on psychological flexibility and burnout in medical education. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 23, 190-199.
- Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 227-248.

Williams, J., & Calvert, C. T. (2001). Balanced hours: Effective part-time policies for Washington law firms: The project for attorney retention. *Wm. & Mary J. Women & L.*, 8, 357.

Zhang, L. (2008). The way to wealth and the way to leisure: The impact of college education on graduates' earnings and hours of work. *Research in Higher Education*, 49, 199-213.

7. Anexos

Anexo I – Encuesta

Este cuestionario tiene el objetivo de estudiar los factores que influyen en la aceptación de jornadas laborales superiores a 40 horas semanales. Muchas gracias por colaborar en esta investigación.

1. Soy mayor de edad y acepto que los datos incluidos en este cuestionario, tratados de forma completamente anonimizada, sean utilizados con fines de investigación académica.
 - a) Sí
 - b) No

2. ¿Tiene usted nacionalidad española?
 - a) Sí
 - b) No

3. Por favor, indique su Género. Marque solo la casilla que corresponda.
 - a) Hombre
 - b) Mujer
 - c) Otro

4. ¿Cuál es su edad? Por favor, introduzca la respuesta con números.

5. ¿Tiene usted pareja estable o está casado?
 - a) Sí
 - b) No

6. En cuanto a sus hijos. Por favor, marque solo la casilla que corresponda.
 - a) No tengo hijos
 - b) Tengo algún hijo menor 10 años
 - c) Todos mis hijos tienen más de 10 años

7. ¿Cuánto es $7+3$?

- a) 12
- b) 10
- c) 8
- d) 14

8. En cuanto a los estudios universitarios. Por favor, marque solo la casilla que corresponda.

- a) No he estudiado ni estoy estudiando ningún grado universitario
- b) He estudiado o estoy estudiando el grado universitario en una institución privada.
- c) He estudiado o estoy estudiando el grado universitario en una institución pública.

9. En el supuesto de que se encuentre cursando o haya cursado una carrera universitaria (grado), indique, por favor, el área de conocimiento de la misma. Si ha estudiado más de un grado (por ejemplo, un doble grado), puede marcar más de una casilla o indicar de cuál se trata.

- a) Medicina
- b) Enfermería
- c) Finanzas
- d) Economía
- e) Administración y Dirección de Empresas
- f) Ingeniería
- g) Matemáticas
- h) Estadística
- i) Derecho
- j) Otras: por favor, indíquenos cuál

10. Del 0 al 10, siendo 0 “no estoy dispuesto en absoluto” y 10 “estoy completamente dispuesto”, ¿en qué medida estaría dispuesto a aceptar un trabajo que implicase jornadas laborables superiores a 40 horas semanales?

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4

- f) 5*
- g) 6*
- h) 7*
- i) 8*
- j) 9*
- k) 10*

11. Del 0 al 10, siendo 0 “no estoy dispuesto en absoluto” y 10 “estoy completamente dispuesto”, ¿en qué medida estaría dispuesto a aceptar un trabajo que implicase jornadas laborables superiores a 60 horas semanales?

- a) 0*
- b) 1*
- c) 2*
- d) 3*
- e) 4*
- f) 5*
- g) 6*
- h) 7*
- i) 8*
- j) 9*
- k) 10*