

CONFYE

**Balance vida personal, familiar y laboral
en las empresas.
Resultados IFREI Argentina**

Taller. Mayo 2007

Introducción y marco teórico

¿Qué es IFREI?



IFREI



Universidad de Navarra

Centro
Internacional
Trabajo y
Familia

- International Family-Responsible Employer Index
- Desarrollado por el IESE, la investigación se replica internacionalmente en empresas grandes y en PyMEs por medio del consorcio de Escuelas de Negocios involucradas en el proyecto.
- Los datos son analizados localmente y comparados a nivel internacional.

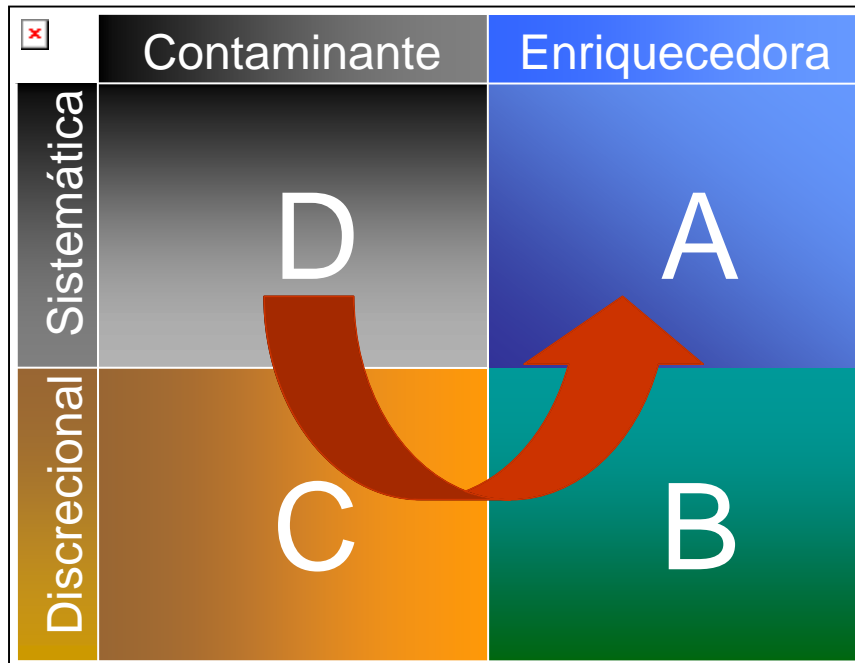
Objetivo

- Estudiar en las empresas las prácticas, políticas y programas que refuerzan el grado de conciliación con la familia
- Analizar qué medidas están llevando a cabo las empresas, cómo y cuándo las implantan y qué resultados producen

Modelo de análisis



Nivel de desarrollo de la conciliación F-T



D. Carece de políticas de conciliación F-T

C. Tiene ya algunas políticas, pero las aplica poco

B. Tiene políticas y existen prácticas de conciliación

A. La conciliación es parte de su cultura

Metodología



Universo:	Empresas grandes y medianas
Metodología:	Investigación cuantitativa – Estudio exploratorio
Técnica de recolección:	Encuestas autoadministradas respondidas por directivos de Recursos Humanos
Instrumento de recolección:	Cuestionario estructurado
Muestra:	47 casos
Fecha de campo:	2006

Resultados de la investigación

I Políticas



1. Políticas

Determinar la **disponibilidad y formalización** de distintas políticas empresariales, clasificadas en cuatro grandes categorías.

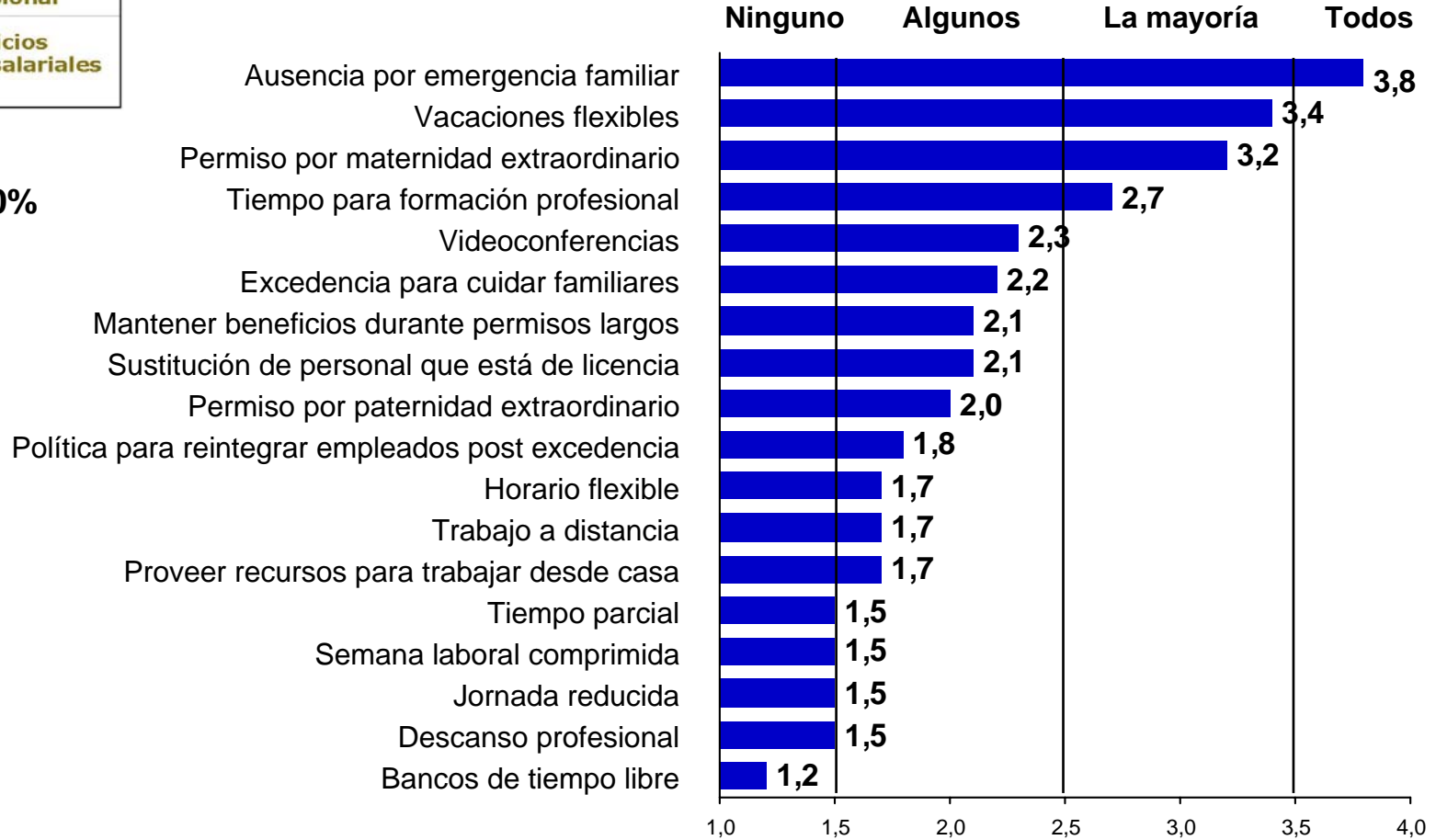
I.1 Políticas: flexibilidad laboral



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales

Empleados de la empresa que pueden hacer uso de esa política (media de respuesta)

- 1= Ninguno
- 2= Menos del 50%
- 3= 50% o más
- 4= 100%



I.1 Políticas: flexibilidad laboral



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales

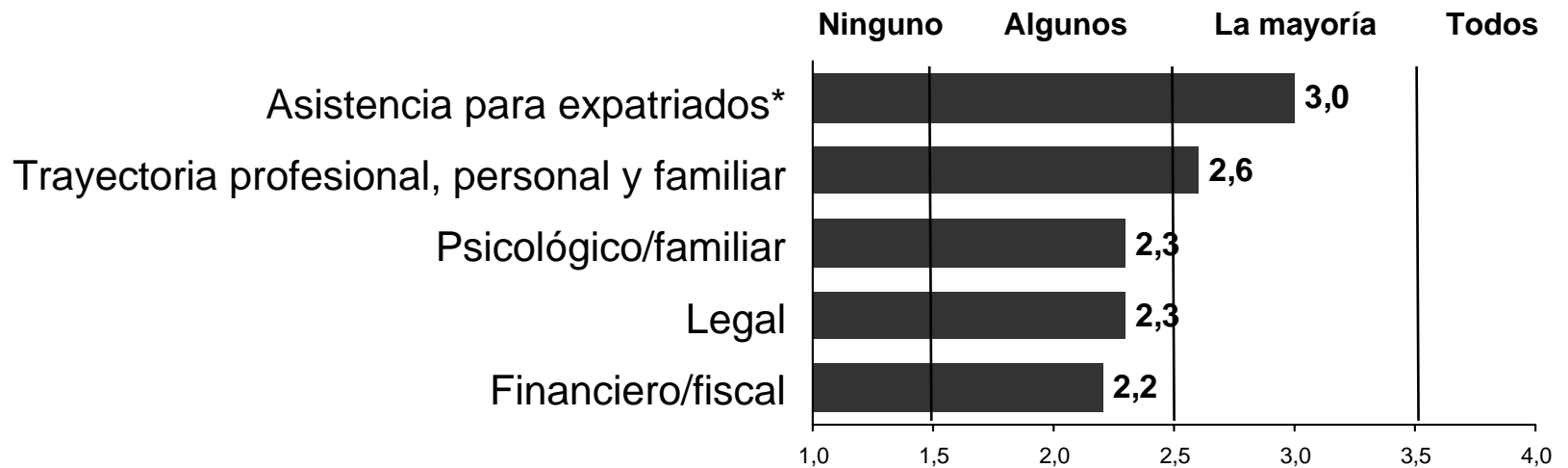
- Variables vinculadas con permisos/licencias del empleado:
 - mayor flexibilidad en empresas de **SERVICIOS** y en las empresas de **MENOR** tamaño relativo
- Variables propias de líneas gerenciales:
 - la tendencia anterior se desdibuja... (videoconferencias, teledespachos)

I.2 Políticas: apoyo profesional



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales

Empleados de la empresa que pueden hacer uso de esa política (media de respuesta)



Base: Total de encuestados que responde cada pregunta

* 36% NS NC/ No aplica

I.2 Políticas: apoyo profesional



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales

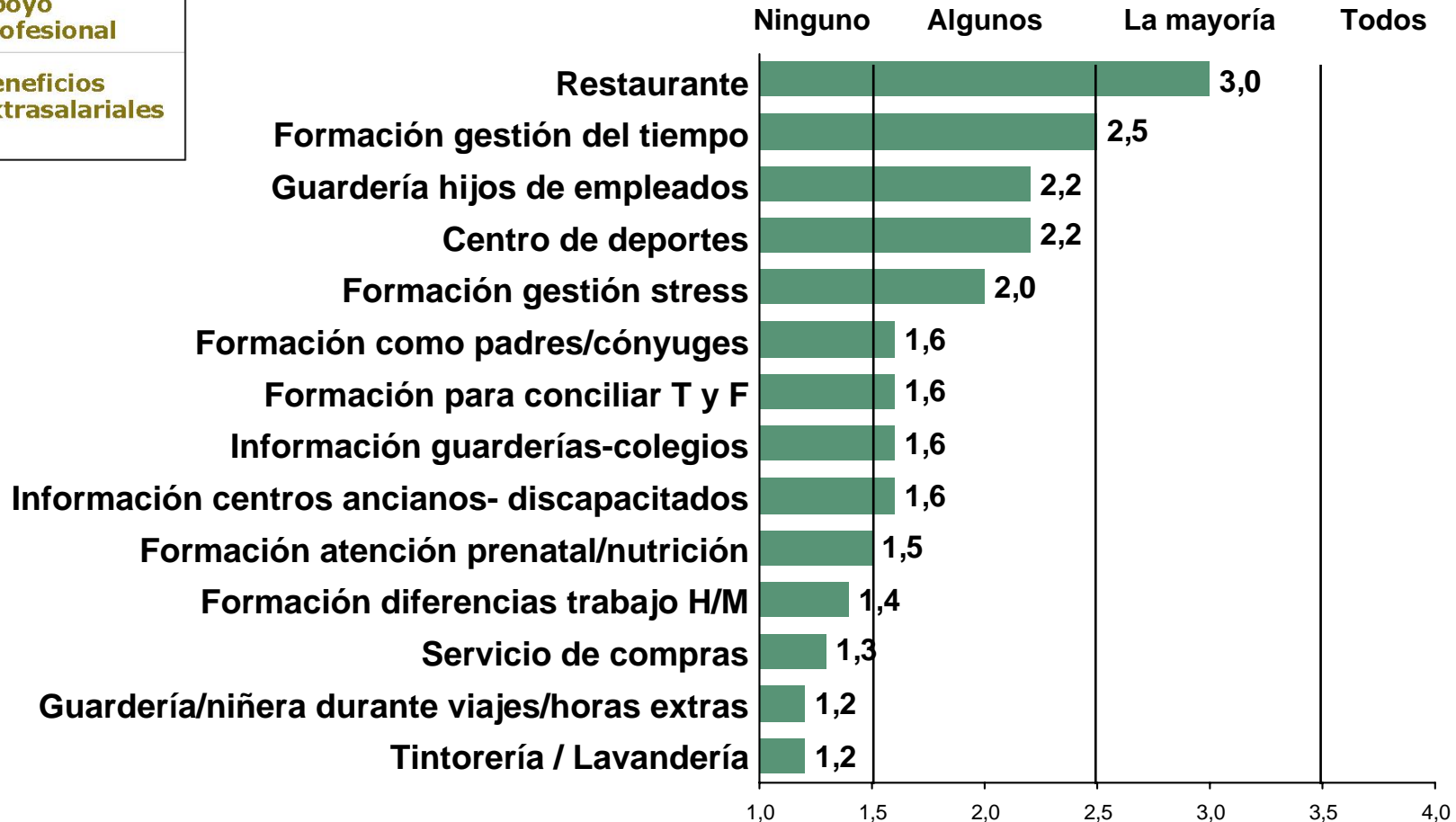
- Más extendidas en:
 - empresas INDUSTRIALES
 - de MAYOR tamaño relativo

I.3 Políticas: servicios familiares



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales

Empleados de la empresa que pueden hacer uso de esa política (media de respuesta)

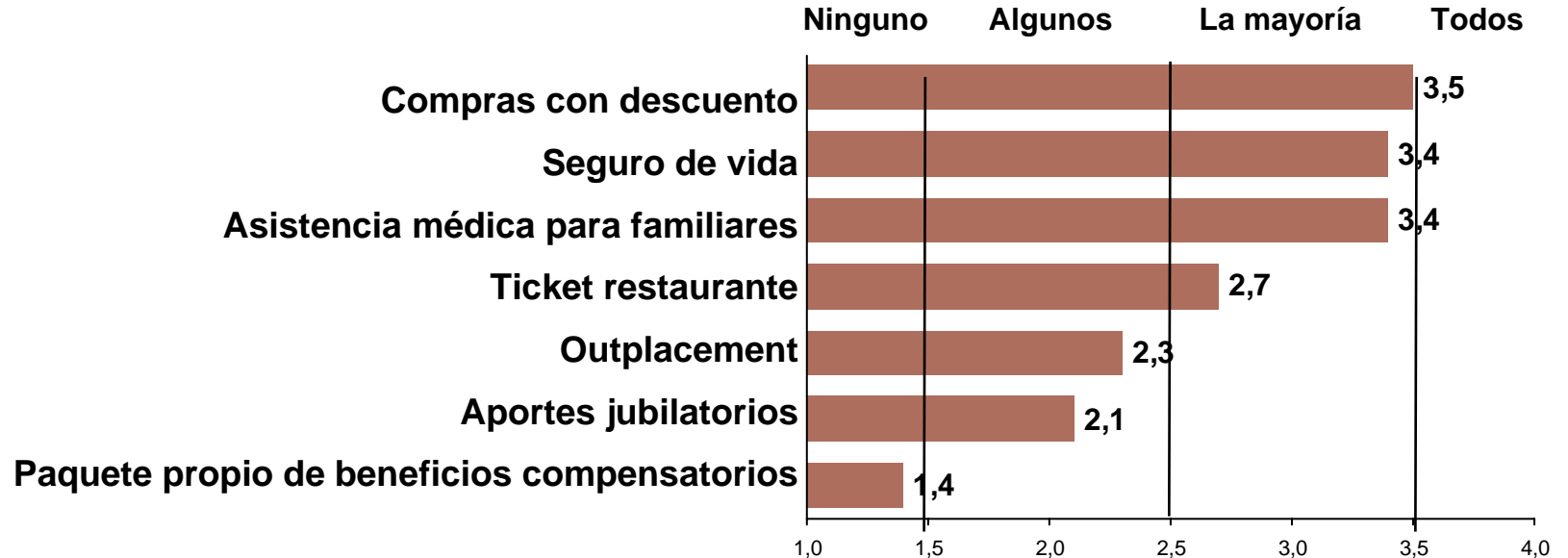


I.4 Políticas: beneficios extrasalariales



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales

Empleados de la empresa que pueden hacer uso de esa política (media de respuesta)

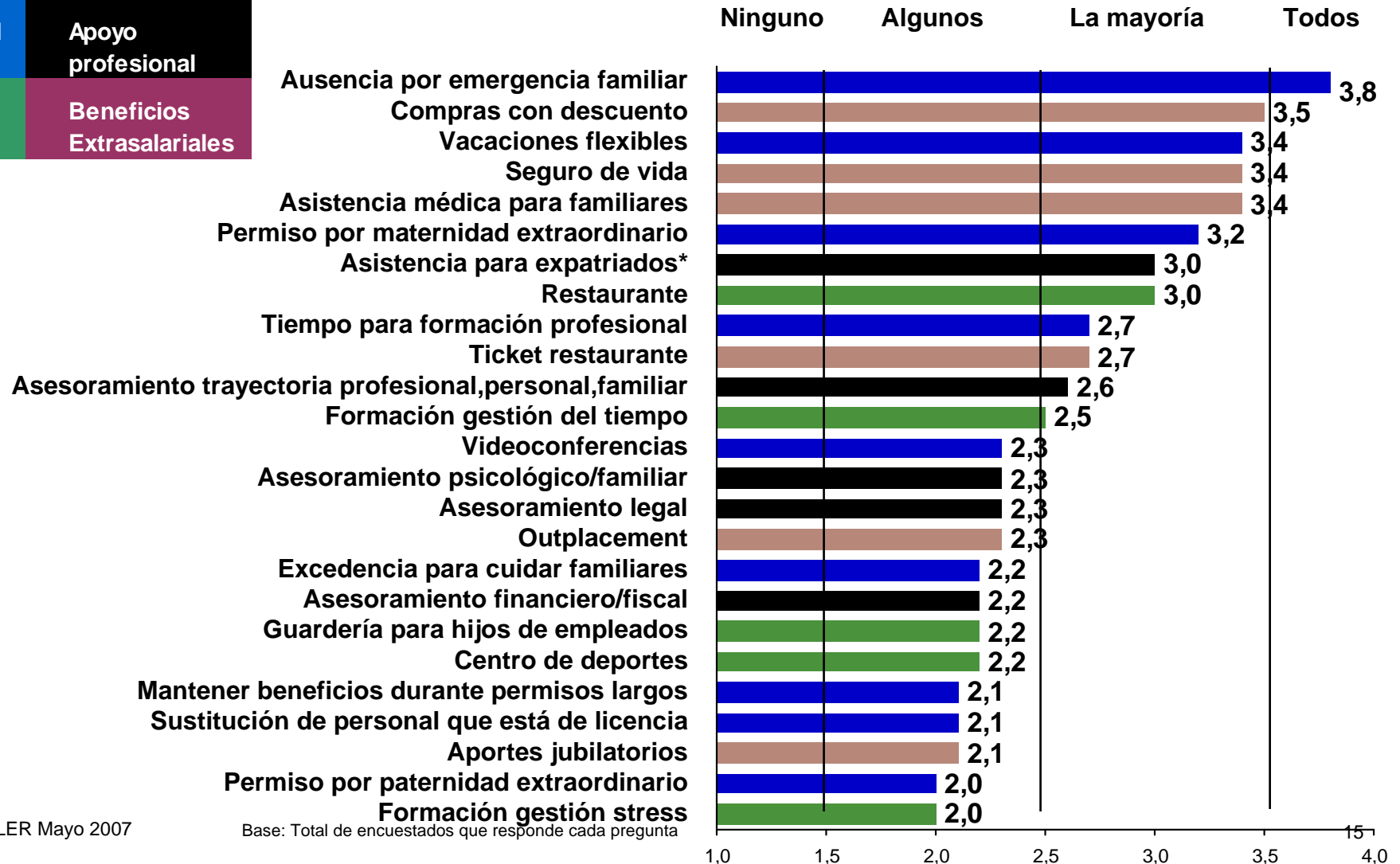


I.1 Resumen: disponibilidad de políticas



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales

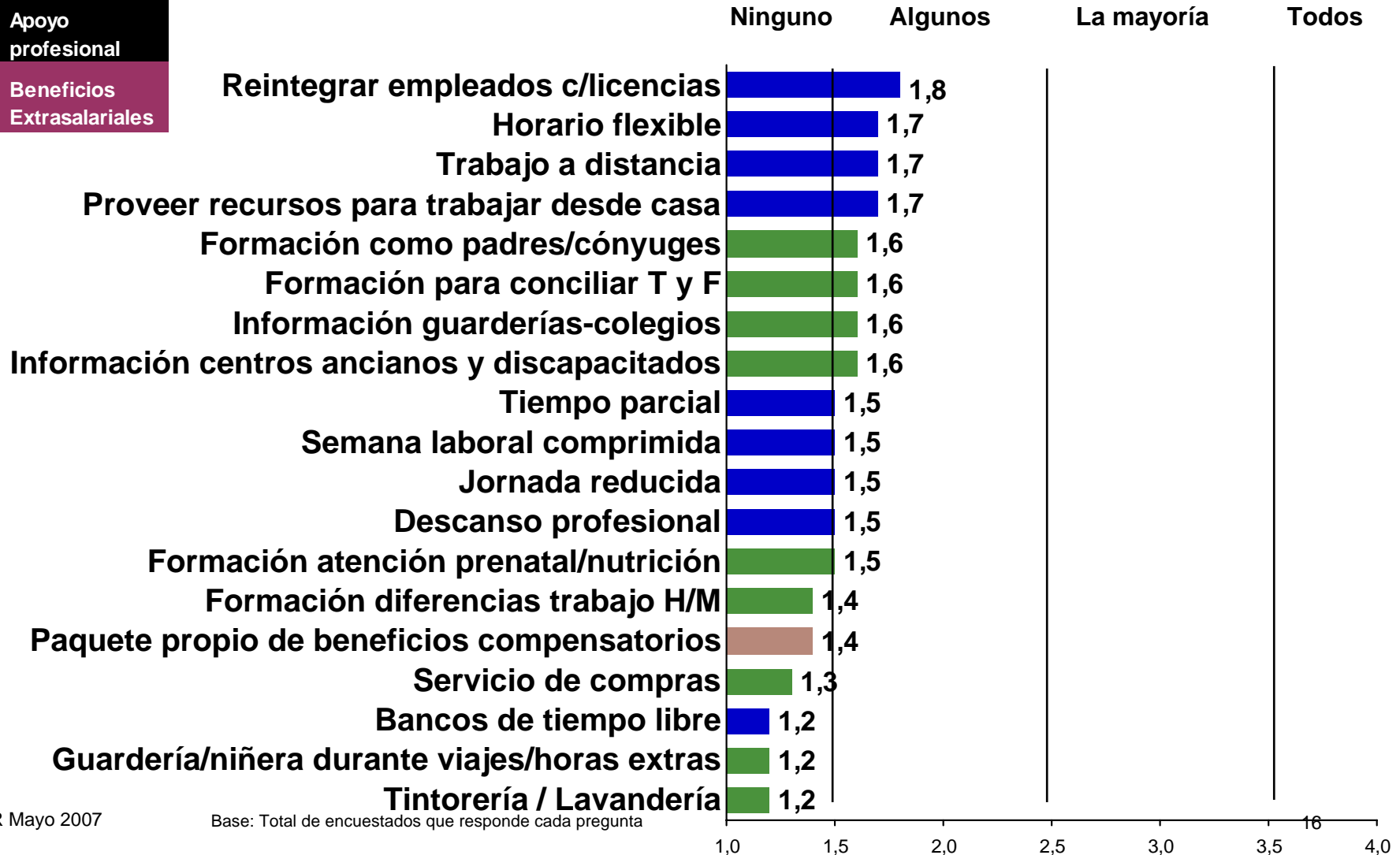
Empleados de la empresa que pueden hacer uso de esa política (media de respuesta)



I.1 Resumen: disponibilidad de políticas (cont.)



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales



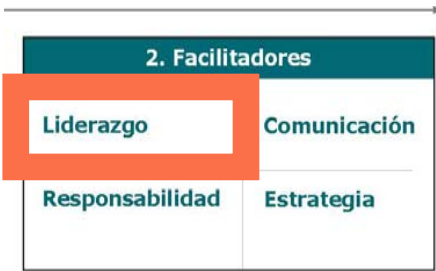
II Facilitadores



2. Facilitadores

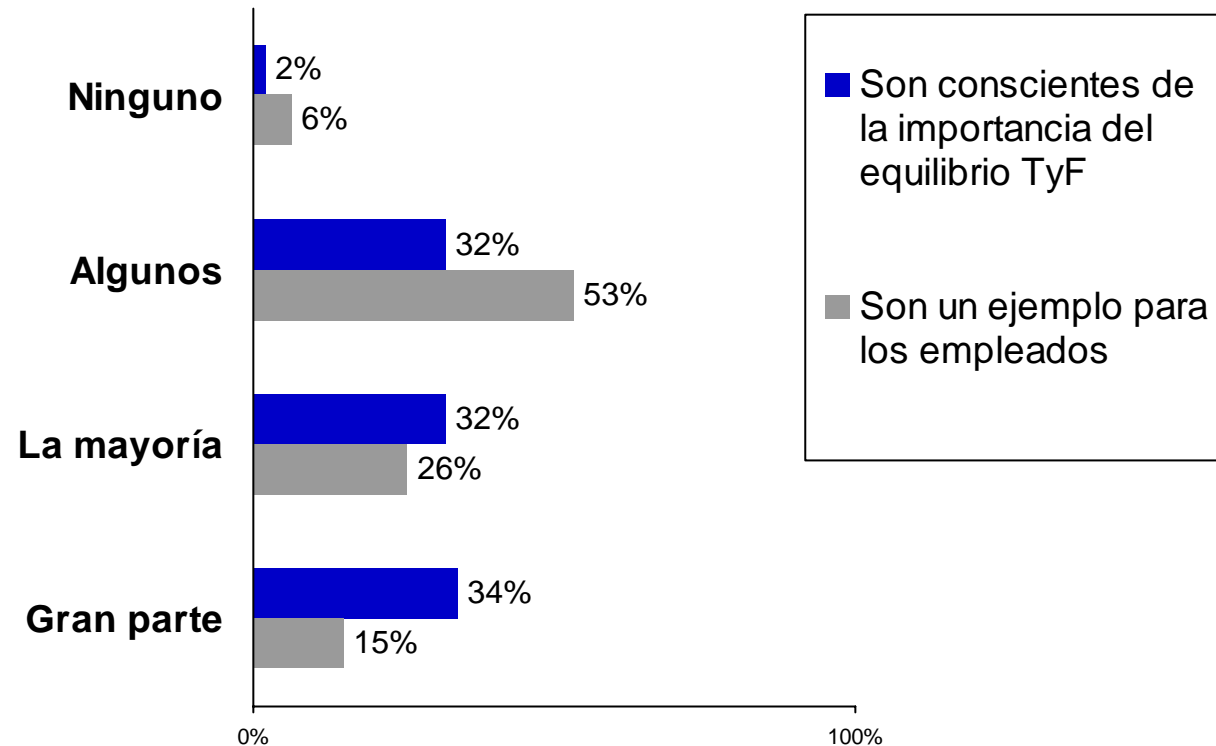
Identificar cómo la empresas ponen en práctica los cuatro pilares para implantar políticas flexibles y responsabilidades: **Liderazgo, Estrategia, Comunicación y Responsabilidad.**

II.1 Facilitadores: liderazgo



- Se estaría desarrollando consciencia sobre la importancia del tema, pero no se refleja en la práctica.
- Sólo son ejemplo “algunos directivos” en un 53% de los casos

Cuántos directivos de la organización...

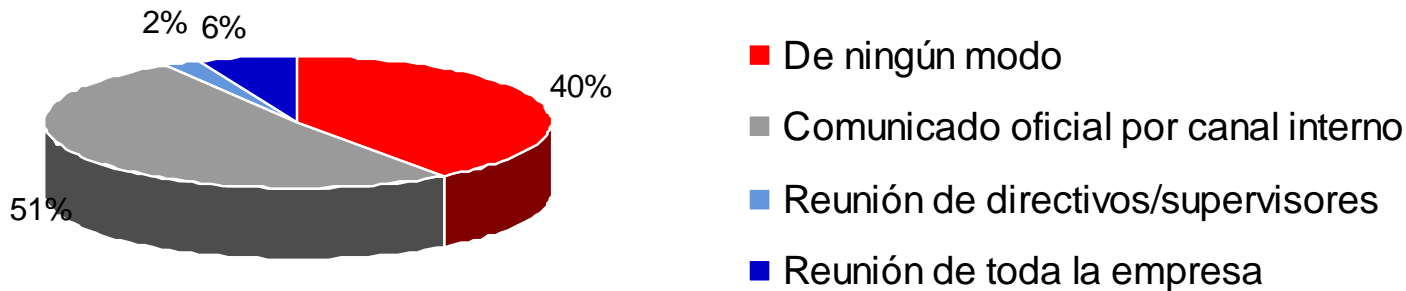


II.2 Facilitadores: comunicación



2. Facilitadores	
Liderazgo	Comunicación
Responsabilidad	Estrategia

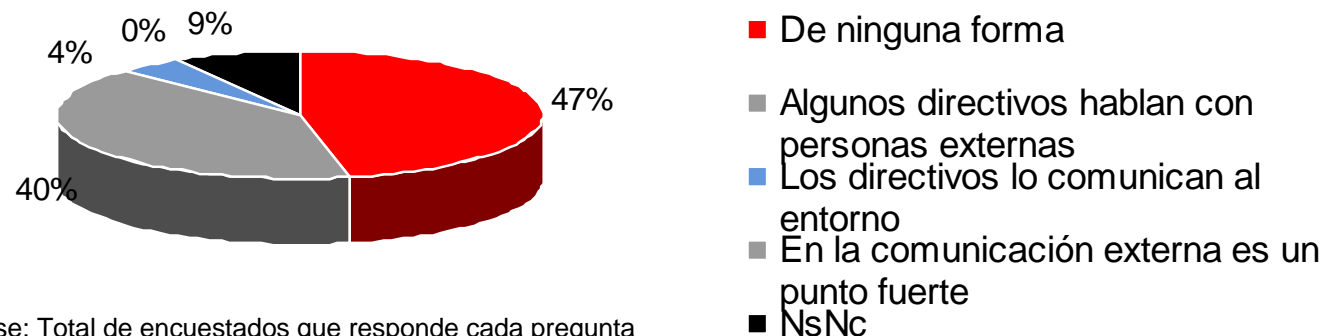
Las iniciativas de conciliación FyT se difunden internamente a través de:



Internamente, las iniciativas no se comunican o sólo se difunden.

Externamente, no están dadas las condiciones para comunicarlas como un punto fuerte.

Se incorporan en la comunicación externa de la empresa:

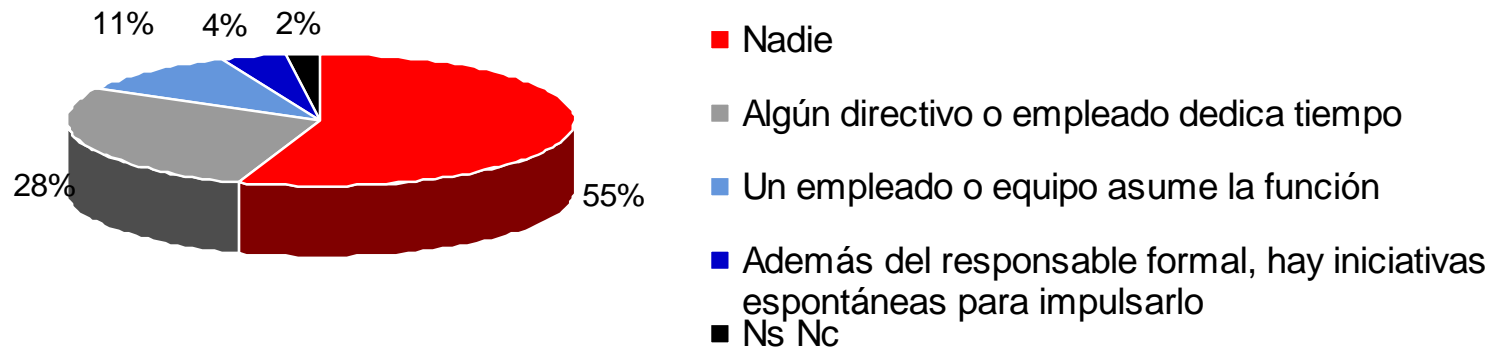


Base: Total de encuestados que responde cada pregunta

II.3 Facilitadores: responsabilidad



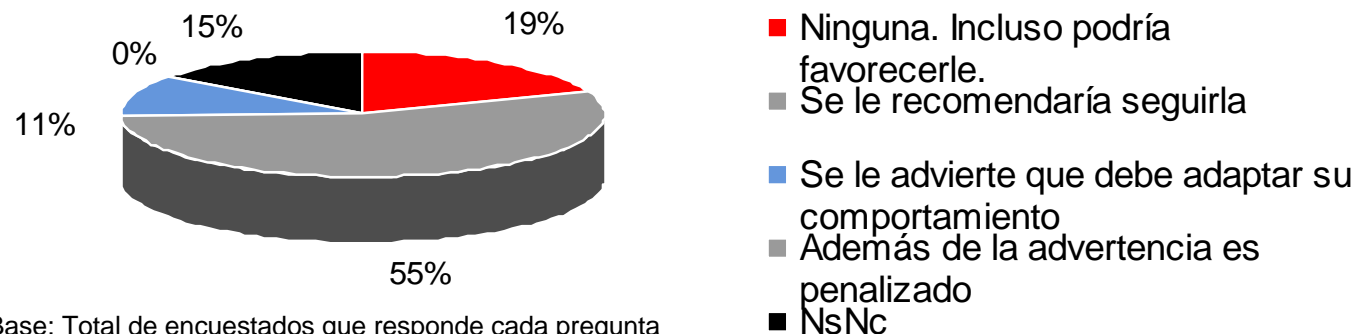
El responsable del proyecto es:



En la mayoría de los casos no hay un responsable.

No hay consecuencias...

Las consecuencias si un directivo va en contra de TyF:

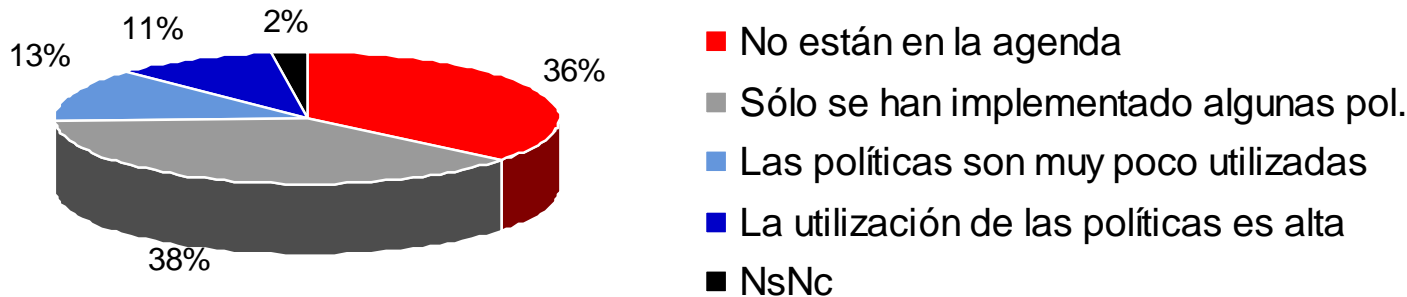


Base: Total de encuestados que responde cada pregunta

II.4 Facilitadores: estrategia



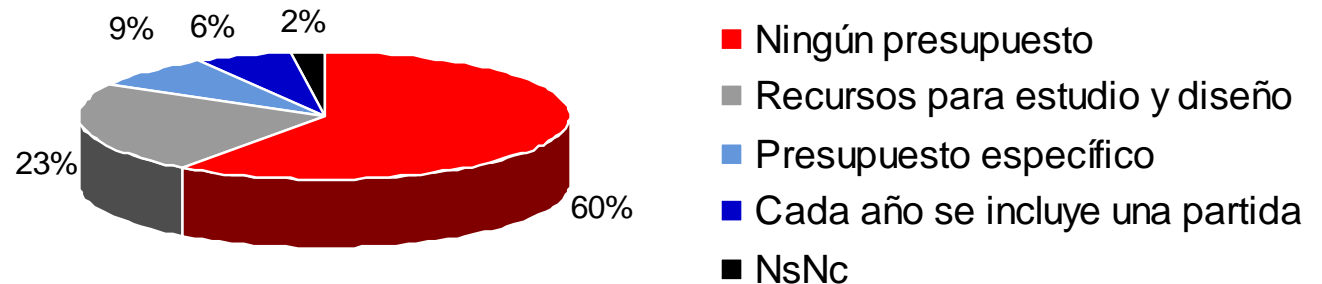
Las políticas de conciliación FyT:



En un 38% de los casos es incipiente la incorporación en la estrategia. El 24% ya tiene políticas, con diferente grado de utilización.

En el 60% de los casos no se cuenta con presupuesto. Sólo el 6% tiene presupuesto específico y lo revisa anualmente.

Presupuesto para políticas de conciliación FyT:



III Cultura



1. Políticas	
Flexibilidad laboral	Apoyo profesional
Servicios familiares	Beneficios Extrasalariales

2. Facilitadores	
Liderazgo	Comunicación
Responsabilidad	Estrategia

4. Resultados



3. Cultura

Reconocer la existencia o ausencia de las **prácticas** más comunes que condicionan el avance de la organización hacia una cultura flexible y responsable.

3 Cultura: Frenos e impulsores



		Nunca + Pocas veces	De vez en cuando	A menudo + Siempre	Ns Nc No aplica
EXTENSION DE LA JORNADA LABORAL					
FRENOS	Se espera que los empleados se lleven trabajo a casa.	68,1	19,1	10,6	2,1
	Se espera que trabajen más de 50 horas por semana.	53,2	19,1	21,3	6,4
	Trabajar hasta tarde es positivo: se espera, se fomenta, es condición para ascensos.	53,2	23,4	21,3	2,1
IMPULSORES	Se anima a los empleados a irse a casa pasada cierta hora.	38,3	36,2	23,4	2,1

3 Cultura: Frenos e impulsores



PROYECTO PROFESIONAL VS PERSONAL		Nunca + Pocas veces	De vez en cuando	A menudo + Siempre	Ns Nc No aplica
FRENOS	Rechazar una promoción o traslado por razones familiares pone en peligro su carrera en la organización	57,4	10,6	12,8	19,1
	Existe la práctica "arriba o afuera": quien rechaza un ascenso arriesga su situación actual y su futuro profesional.	68,1	14,9	6,4	10,6
	Se espera que un empleado cambie de lugar geográfico según las exigencias del trabajo.	44,7	14,9	14,9	25,5
IMPULSORES	Los directivos comparten y apoyan que la familia debe tenerse en cuenta a la hora de asignar responsabilidades.	17,0	27,7	48,9	6,4
	Existen evaluaciones personalizadas y diferentes trayectorias que tienen en cuenta la situación particular/familiar del empleado.	42,6	25,5	21,3	10,6

3 Cultura: Frenos e impulsores



		Nunca + Pocas veces	De vez en cuando	A menudo + Siempre	Ns Nc No aplica
FRENOS	UTILIZACION DE POLITICAS F-T				
	Los empleados que participan en políticas F-T (jornada reducida, tiempo parcial, etc.) se consideran menos comprometidos con la empresa.	38,3	10,6	10,6	40,4
	Los empleados que utilizan un horario flexible tienen menos oportunidades de progresar en sus carreras.	40,4	8,5	4,3	46,8
IMPULSORES	Los directivos impulsan o animan a los supervisores a tener en cuenta las preocupaciones familiares y personales.	19,1	27,7	53,2	
	Los directivos y mandos intermedios están a favor de que los empleados cumplan con su responsabilidad de cuidar la familia.	10,6	34,0	53,2	2,1
	Los directivos son comprensivos cuando los empleados dan prioridad a la familia.	12,8	36,2	46,8	4,3
	Los directivos con su comportamiento dan un buen ejemplo de conciliación F-T	29,8	38,3	31,9	

3 Cultura: Frenos e impulsores



		Nunca + Pocas veces	De vez en cuando	A menudo + Siempre	Ns Nc No aplica
MATERNIDAD/PATERNIDAD					
FRENOS	A los empleados de esta organización les molesta que las mujeres tomen permisos largos para cuidar hijos recién nacidos.	57,4	10,6	12,8	19,1
	A los empleados de esta organización les molesta que los varones tomen permisos largos para cuidar hijos recién nacidos.	68,1	14,9	6,4	10,6

		Nunca + Pocas veces	De vez en cuando	A menudo + Siempre	Ns Nc No aplica
LA EMPRESA Y LA CULTURA					
IMPULSORES	Se permite a los familiares de los trabajadores acercarse al entorno y conocer a los compañeros.	17,0	27,7	48,9	6,4
	Se invita a los cónyuges a participar en actividades fuera del lugar de trabajo.	42,6	25,5	21,3	10,6
	Está bien visto hablar de la familia en el trabajo	42,6	25,5	21,3	10,6

Resumen: Políticas, Facilitadores, Cultura

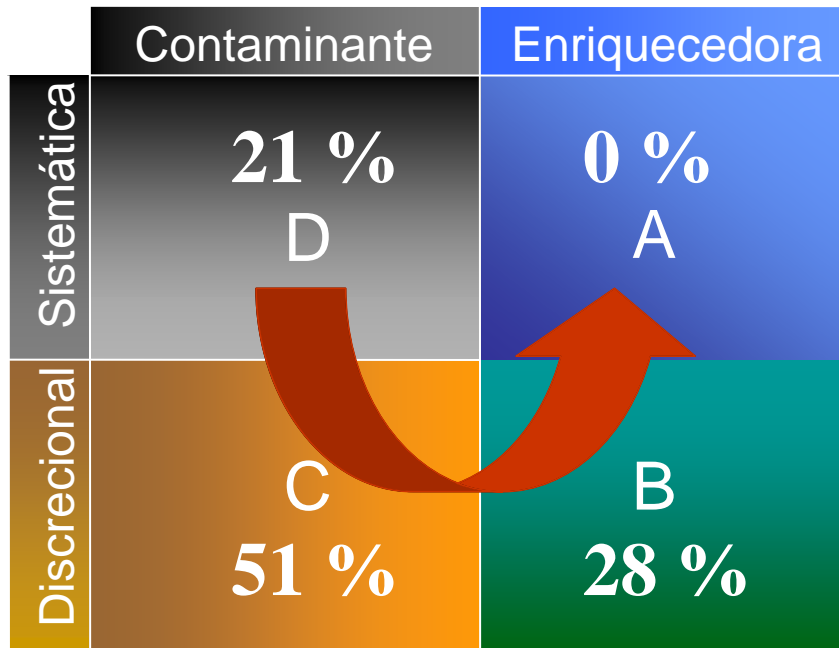


- Pocas políticas formales, cierta flexibilidad.
- No forma parte de la estrategia
- La comunicación interna es difusa y no hay comunicación hacia el exterior
- No hay un responsable ni penalidades por no seguir políticas de conciliación FyT
- No hay FRENOS, pero tampoco IMPULSORES en la cultura de la organización

Modelo de análisis: RESULTADOS PARA ARGENTINA



Nivel de desarrollo de la conciliación F-T:
Porcentaje de empresas en cada nivel



D. Carece de políticas de conciliación F-T

C. Tiene ya algunas políticas, pero las aplica poco

B. Tiene políticas y existen prácticas de conciliación

A. La conciliación es parte de su cultura