

Barómetro de Conciliación Edenred-IESE

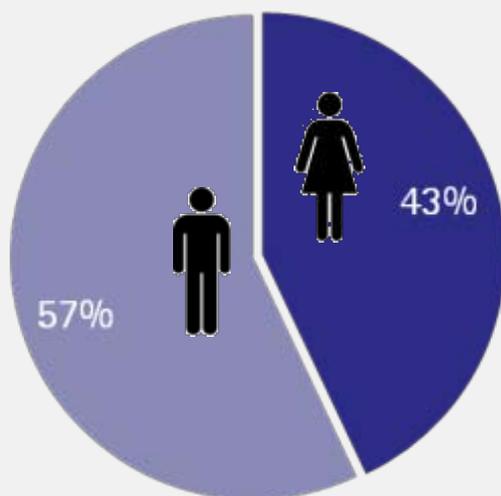


Correlaciones entre...

1. El sexo del supervisor y la satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal.
2. El sexo del supervisor / subordinado y la satisfacción en el trabajo.
3. El sexo y la situación familiar del supervisor y la satisfacción con el equilibrio trabajo-familia.
4. El sexo y la edad del supervisor / subordinado y la percepción de competencias.
5. La motivación y la satisfacción en el trabajo.
6. La motivación en el trabajo y la intención de cambiar de empresa.
7. La motivación en el trabajo y la percepción de competencias del supervisor.
8. La satisfacción con el equilibrio trabajo-familia y la intención de cambiar de empresa.
9. La profesión y la satisfacción.
10. Los beneficios sociales y la recomendación como lugar para trabajar.

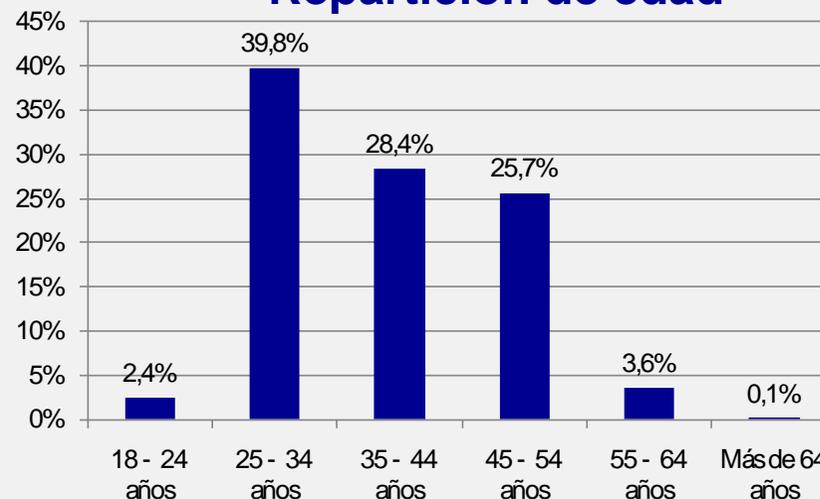
La encuesta en números

Género



GÉNERO		
	Nº entrevistas	Porcentaje
Hombre	684	57,0%
Mujer	516	43,0%
Total	1.200	100%

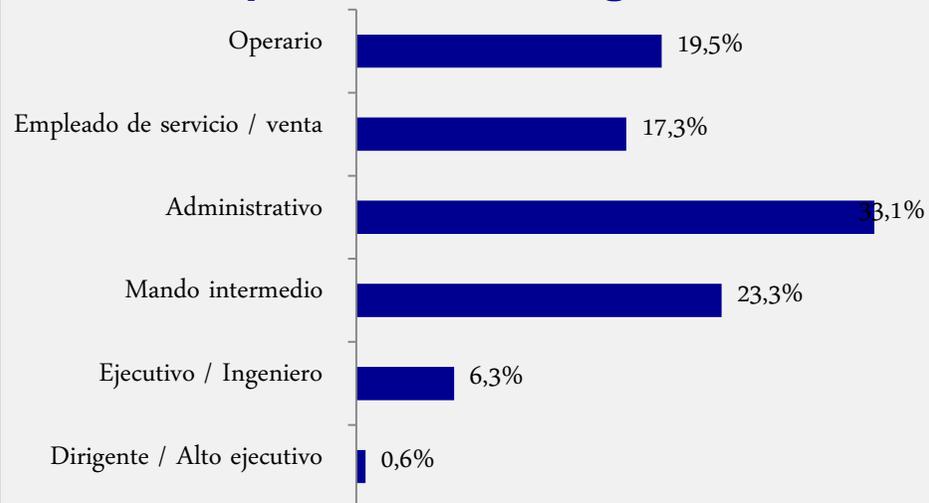
Repartición de edad



EDAD		
	Nº entrevistas	Porcentaje
18- 24 años	29	2,4%
25 - 34 años	478	39,8%
35 - 44 años	341	28,4%
45 - 54 años	308	25,7%
55 - 64 años	43	3,6%
Más de 64 años	1	0,1%
Total	1.200	100%

La encuesta en números

Repartición de carga

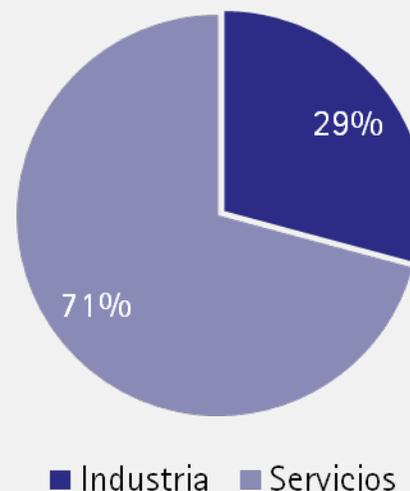


CARGO

CARGO	Nº entrevistas	Porcentaje
Dirigente / Alto ejecutivo	7	0,6%
Ejecutivo / Ingeniero	75	6,3%
Mando intermedio	280	23,3%
Administrativo	397	33,1%
Empleado de servicio / venta	207	17,3%
Operario	234	19,5%
Total	1.200	100%

Rama de Actividad

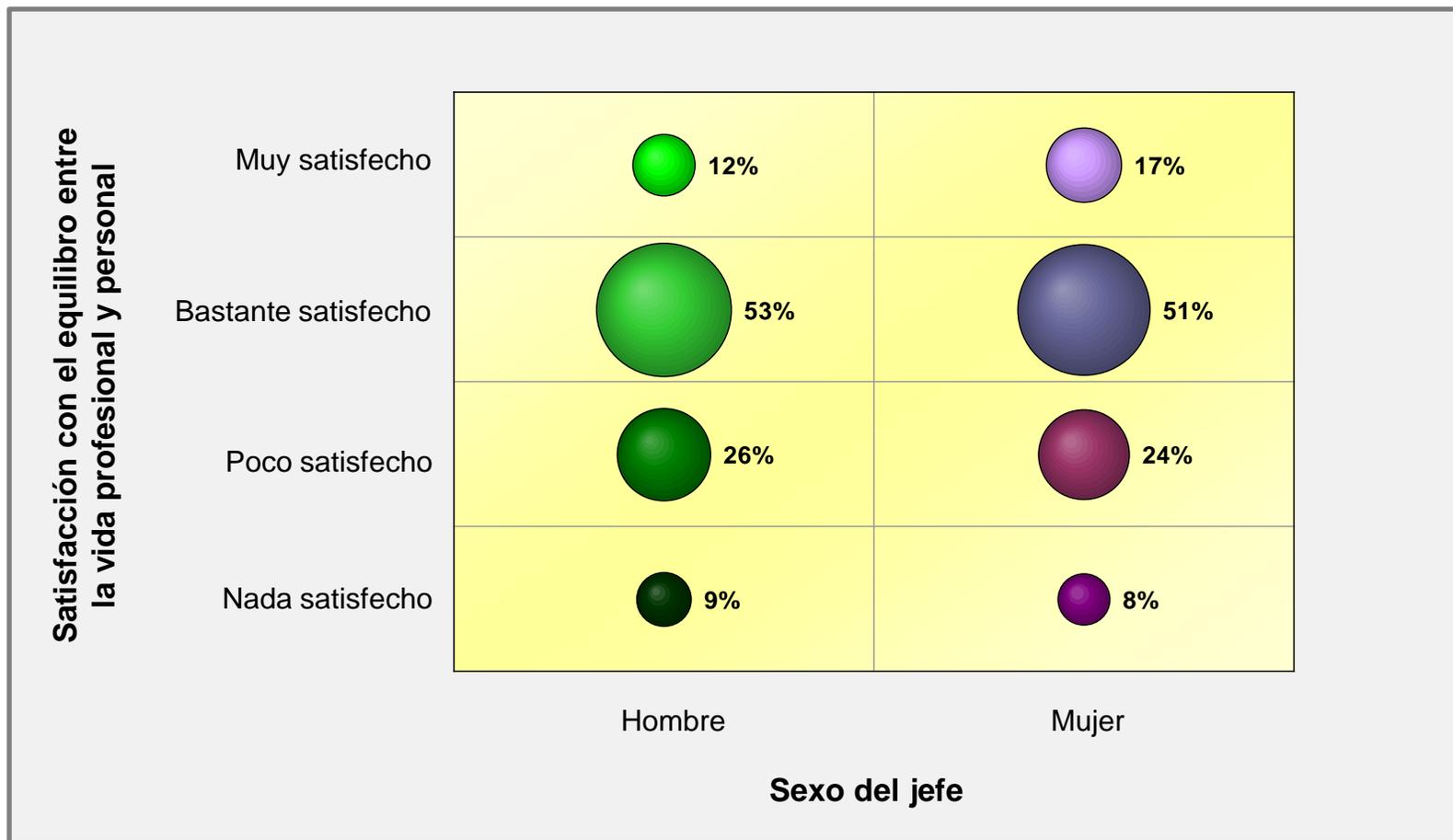
RAMA DE ACTIVIDAD		
	Nº entrevistas	Porcentaje
Industria	350	29,2%
Servicios	850	70,8%
Total	1.200	100%



1. Correlación entre el sexo del supervisor y la satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal.

La correlación entre el sexo del supervisor y del subordinado y la satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal

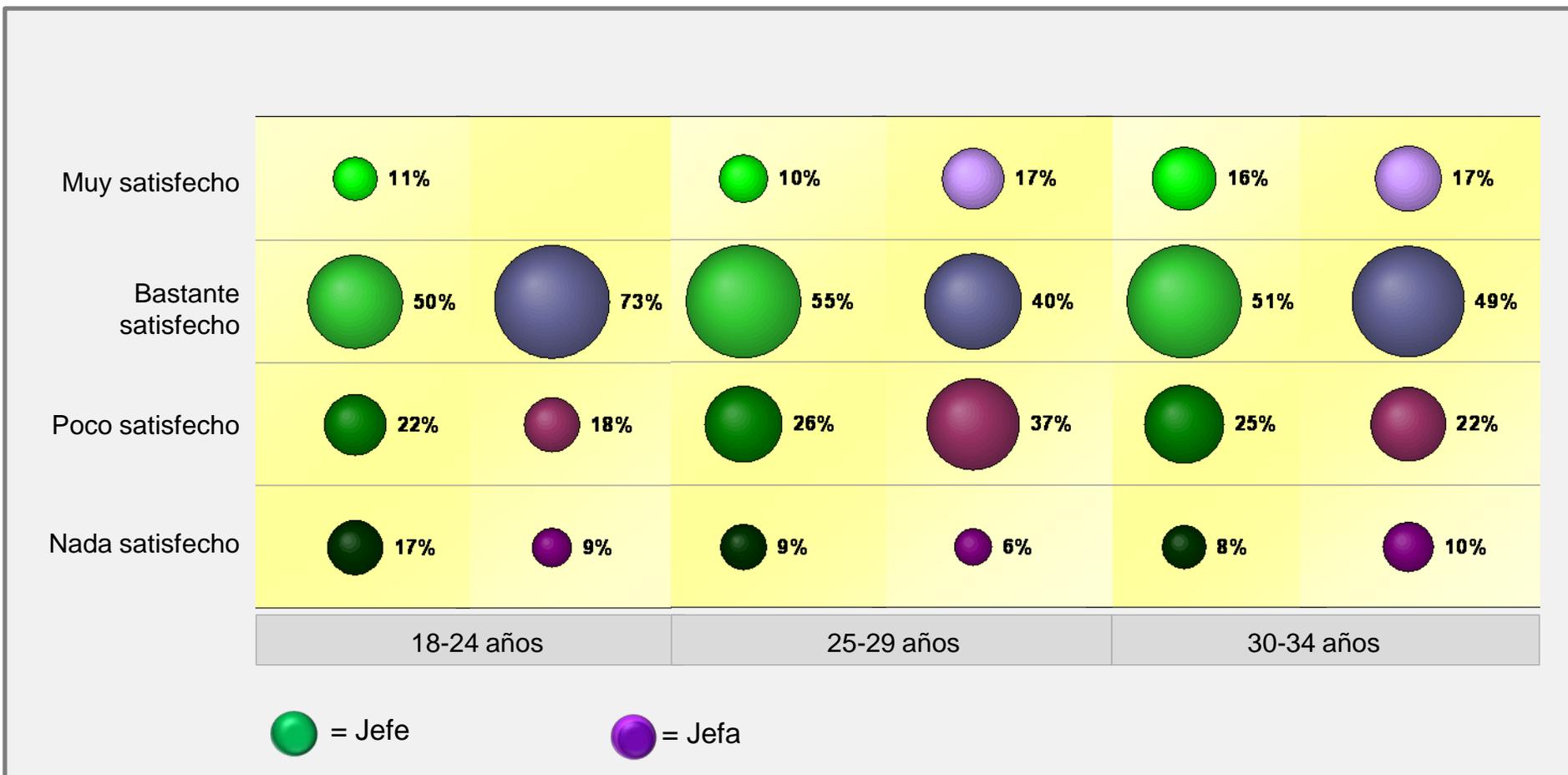
Figura 1.1. Con independencia del sexo y de la edad del subordinado



Hasta los 34 años las personas están
igual de satisfechas
con su equilibrio trabajo-familia,
si su jefe es hombre o mujer.

La correlación entre el sexo del supervisor y la satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal

Figura 1.2. Subordinados entre 18-34 años

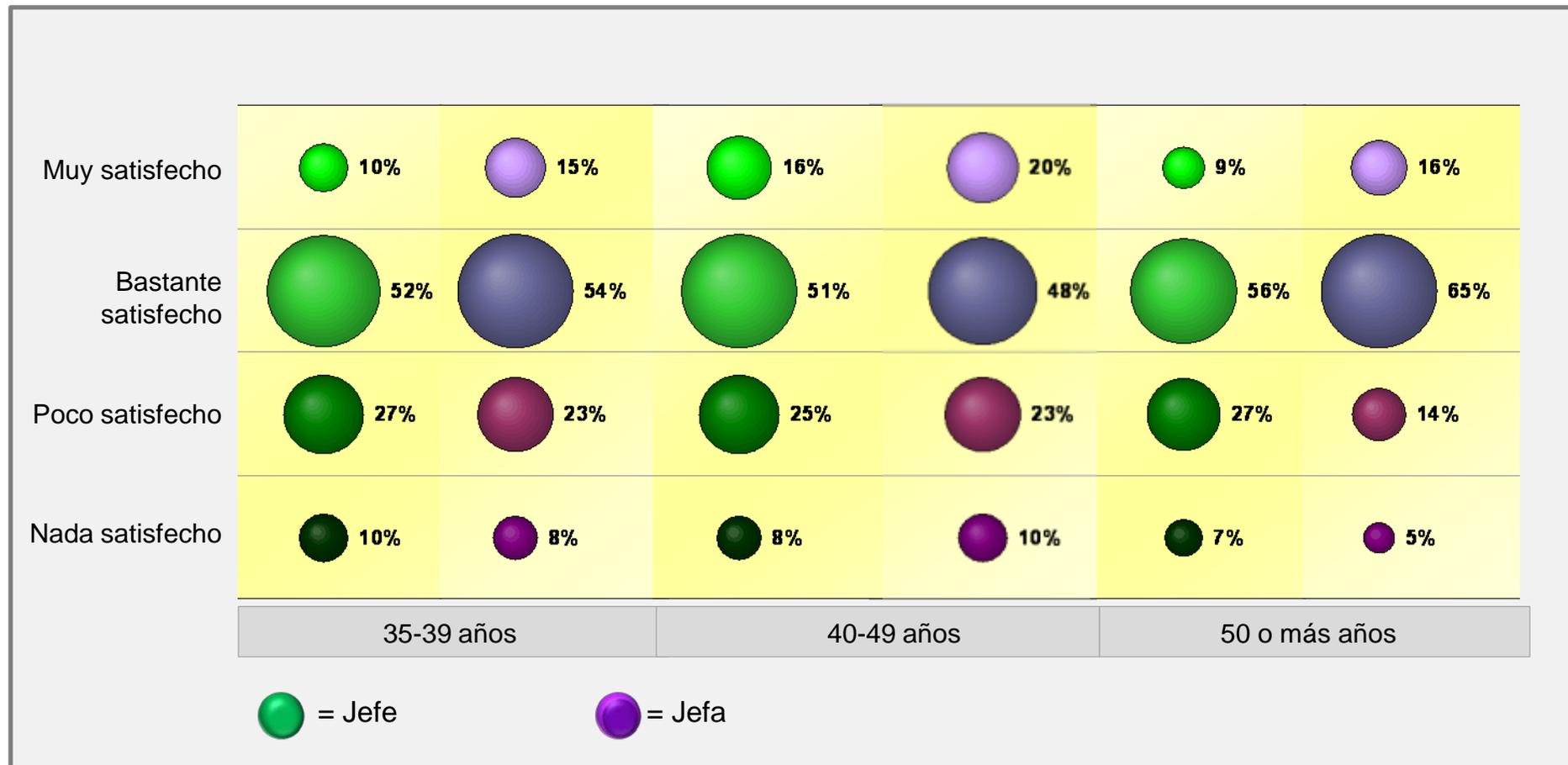


Entre los 35 y 49 años la gente está más satisfecha con el equilibrio entre la vida profesional y personal, si el jefe es una mujer.

Existe una gran diferencia
en el equilibrio entre la vida profesional y
personal con un jefe o una jefa
a partir de los 50 años,
en favor de las jefas.

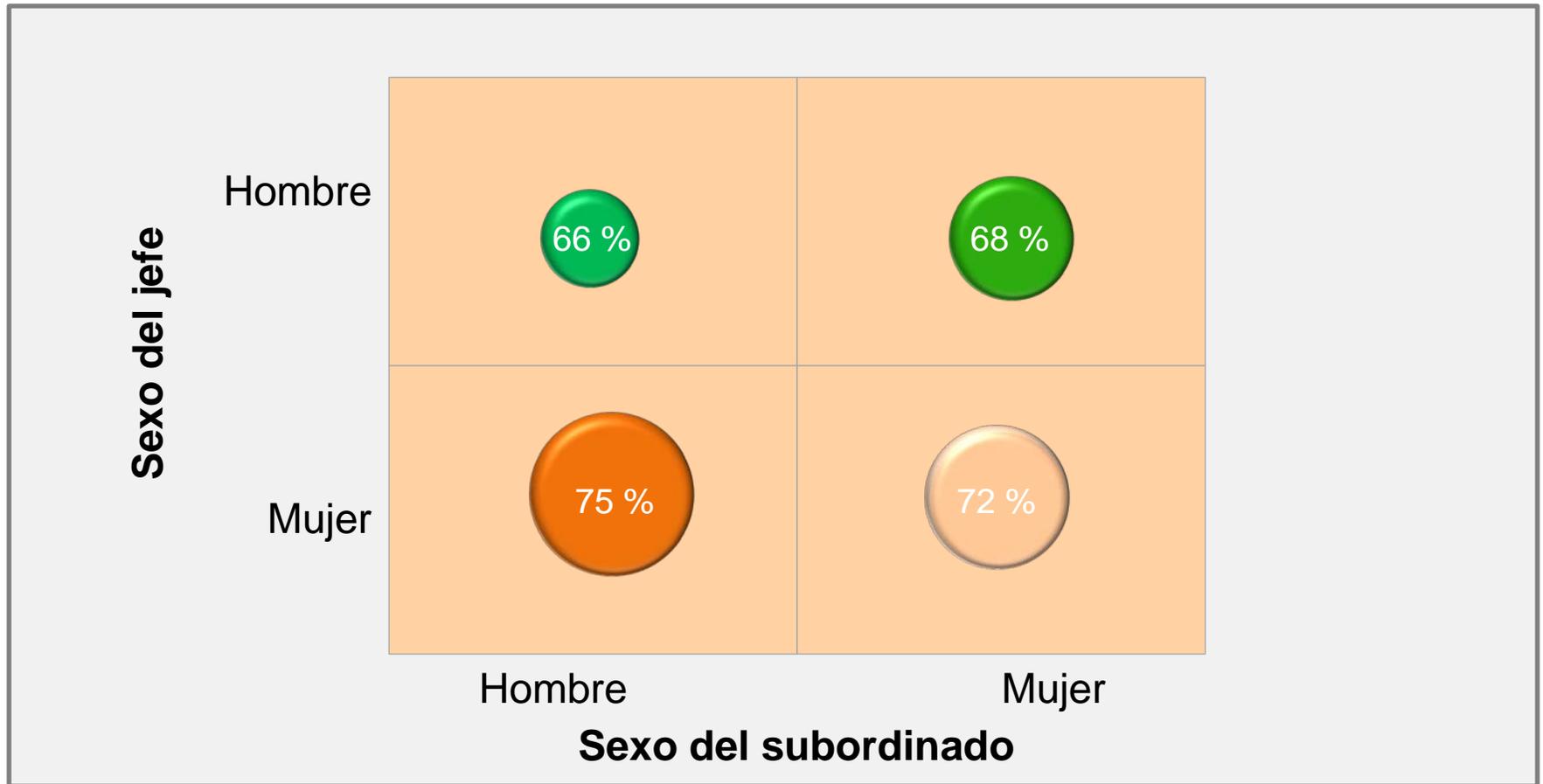
La correlación entre el sexo del supervisor y la satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal

Figura 1.3. Subordinados entre 35-50+ años



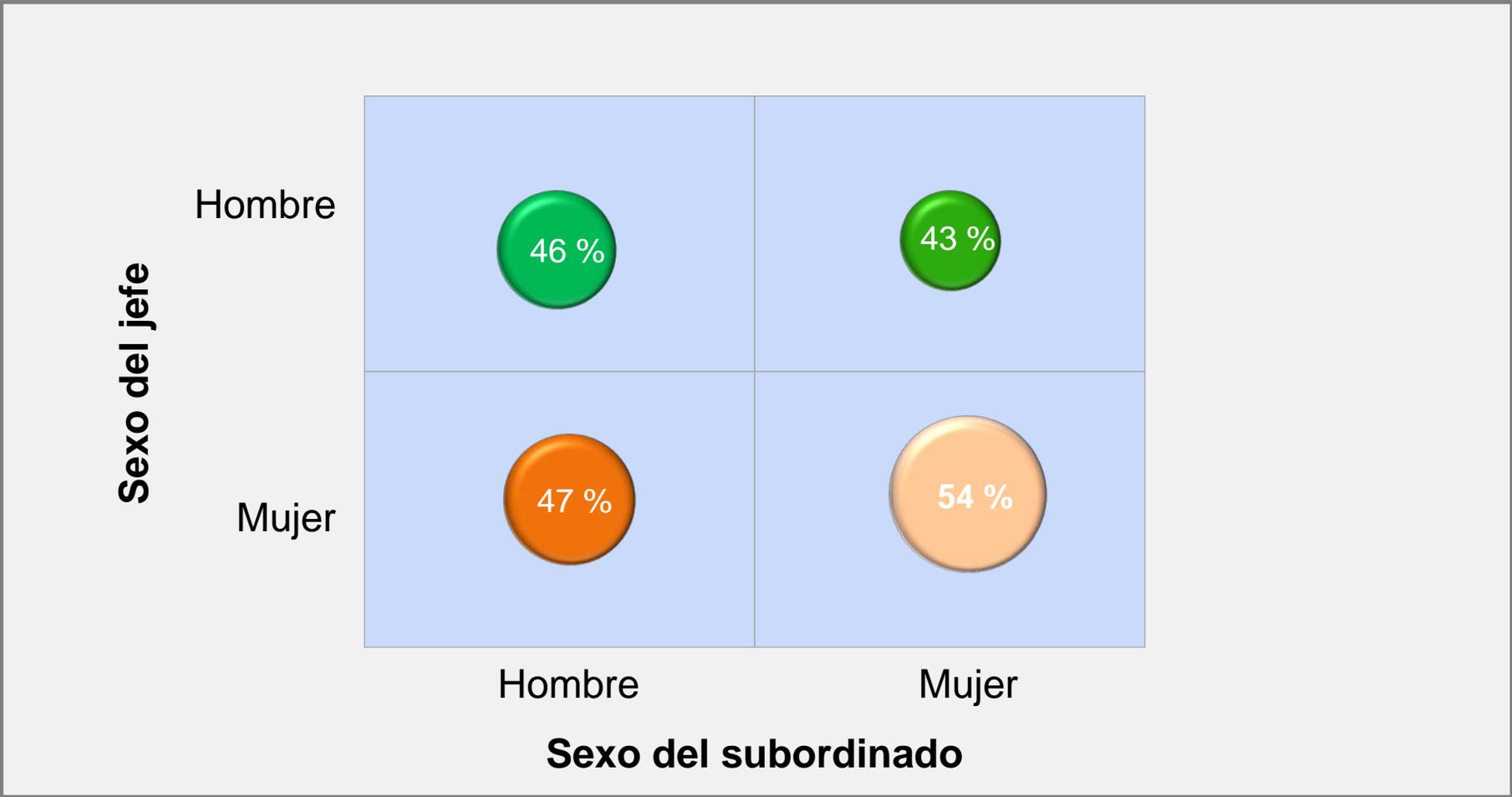
2. Correlación entre el sexo del supervisor y del subordinado y la satisfacción en el trabajo

La correlación entre el sexo del supervisor y del subordinado y la integración trabajo-familia



Las mujeres se sienten
más reconocidas en su trabajo,
si su jefe es una mujer.

La correlación entre el sexo del supervisor y del subordinado y el reconocimiento del desempeño del trabajo

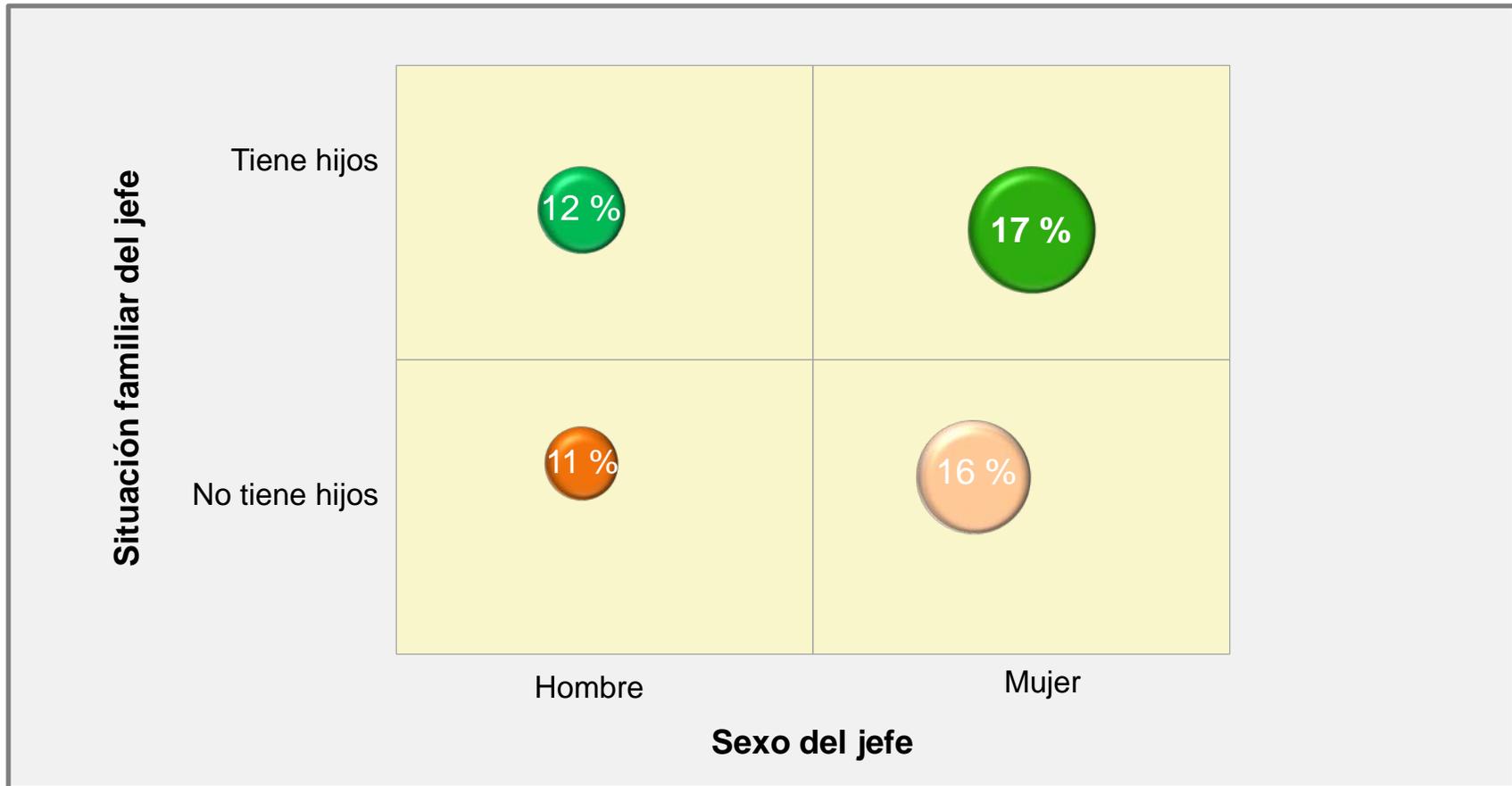


3. Correlación

entre el sexo y la situación familiar del supervisor
y la satisfacción del equilibrio trabajo-familia
entre la vida profesional y personal

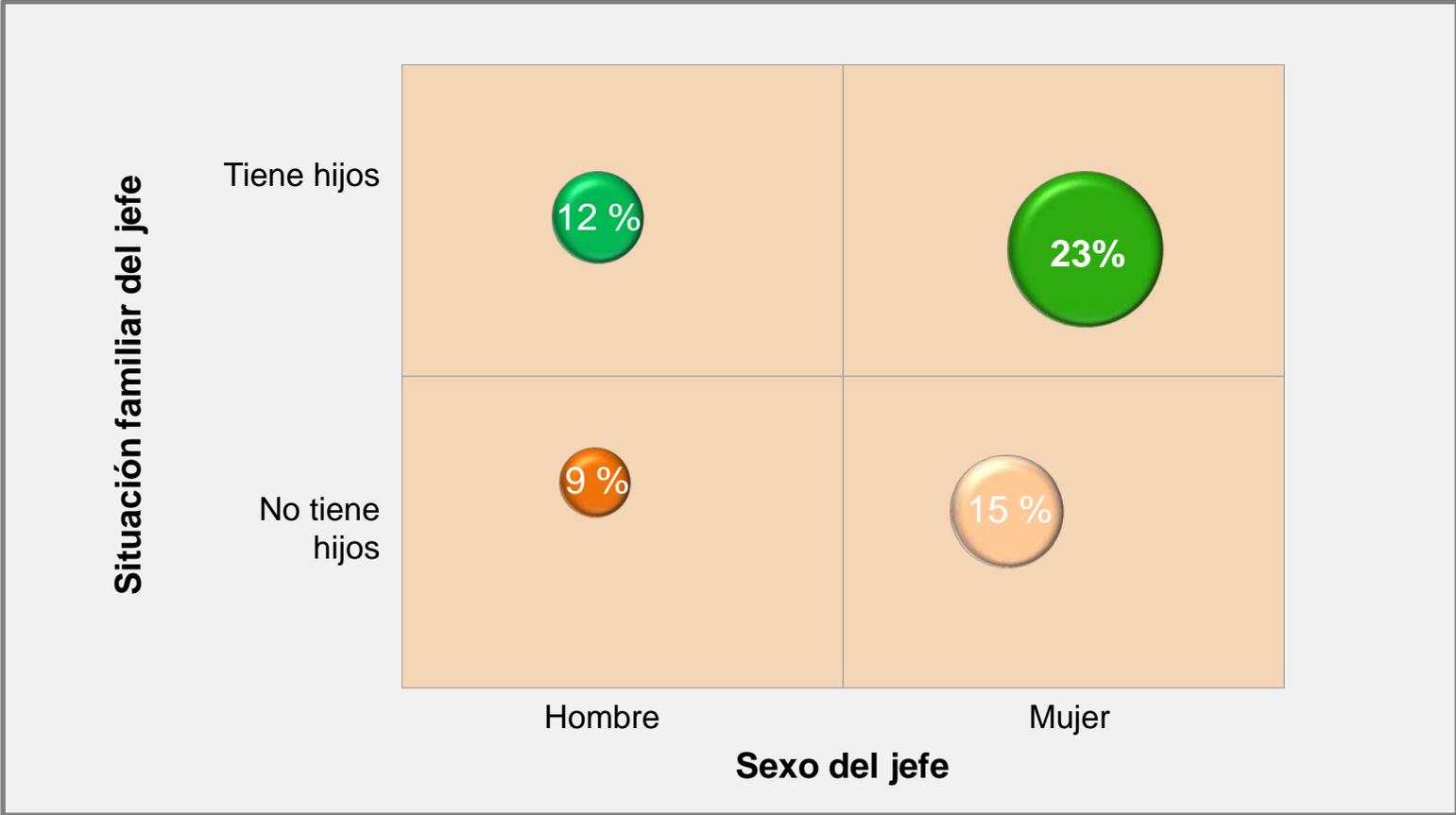
Si el jefe es un hombre sin hijos,
ésta es la peor situación para los
subordinados en relación con la
satisfacción del equilibrio entre la vida
profesional y personal.

Figura 3.1. Con independencia del sexo y de la situación familiar del subordinado



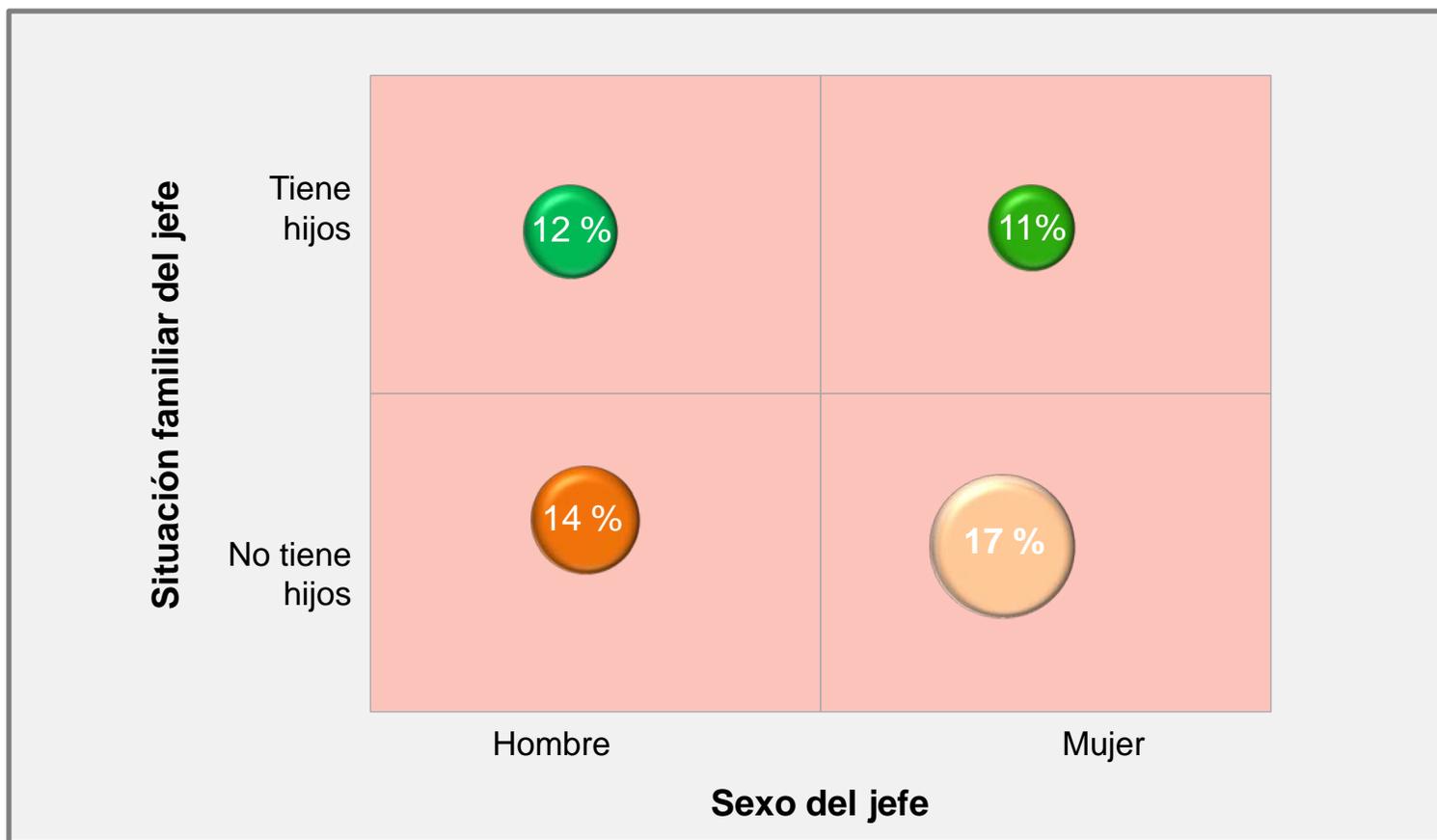
Subordinados con hijos están muy satisfechos con el equilibrio trabajo-vida con una jefa con hijos y muy pocos están satisfechos con un jefe sin hijos.

Figura 3.2. Por subordinados con hijos



Subordinados sin hijos están
más satisfechos
del equilibrio trabajo-familia
con una jefa sin hijos.

Figura 3.3. Por subordinados sin hijos



Si el jefe (hombre o mujer) no tiene hijos, los subordinados más satisfechos con el equilibrio de trabajo-vida son los que tampoco tienen hijos.

Si el jefe es una mujer con hijos, los subordinados con hijos son los más satisfechos de todas las posibles combinaciones.

La correlación entre el sexo y la situación familiar del supervisor y la satisfacción con el equilibrio trabajo-familia

Figura 3.4. Comparación de subordinados con y sin hijos

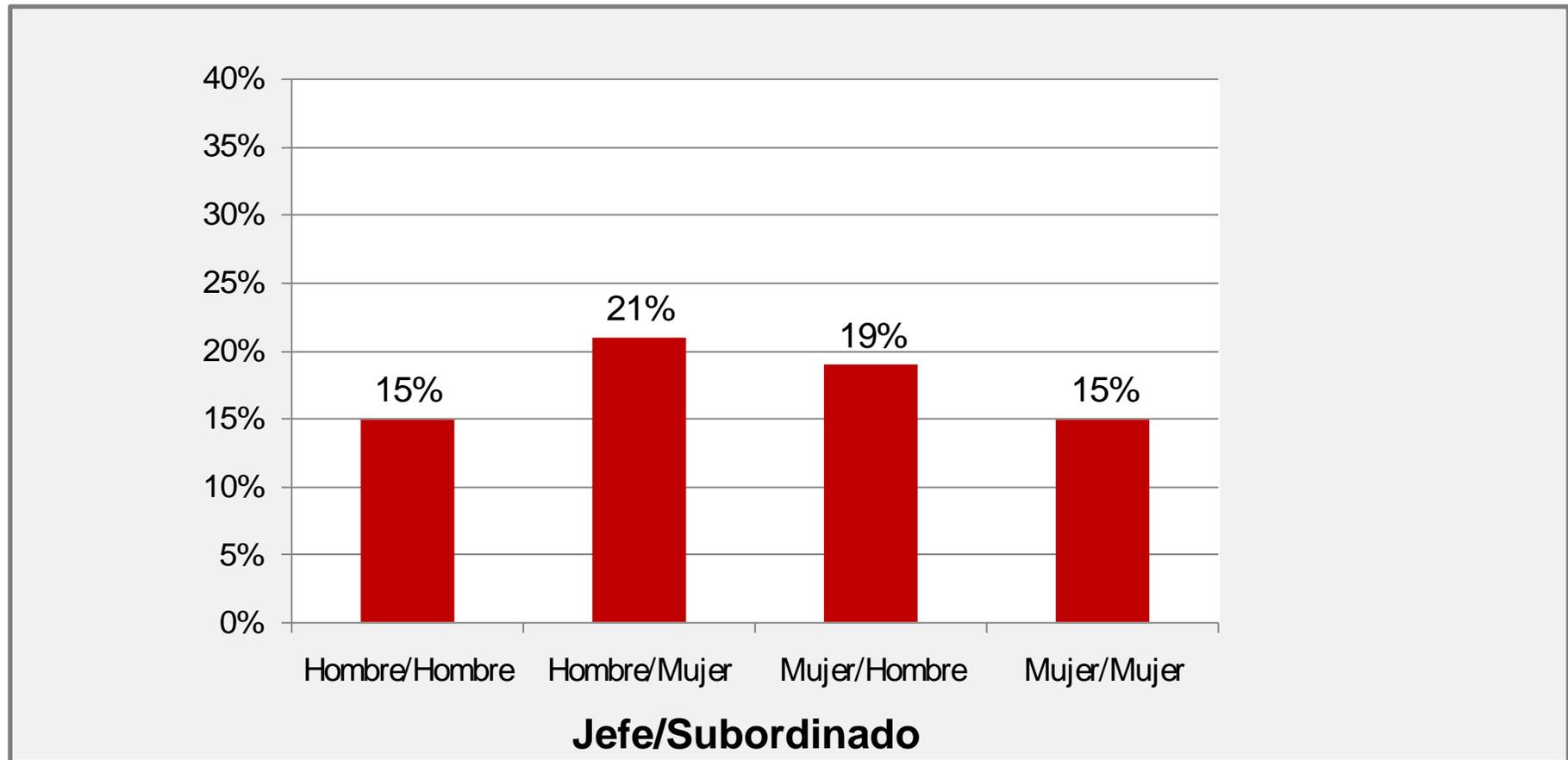


4. La percepción de competencias del supervisor

Las competencias de los jefes masculinos y femeninos son peor evaluadas, si el subordinado es del otro sexo.

La percepción de competencias del supervisor: con evaluación muy mala

Figura 4.1. Por sexo del jefe y del subordinado

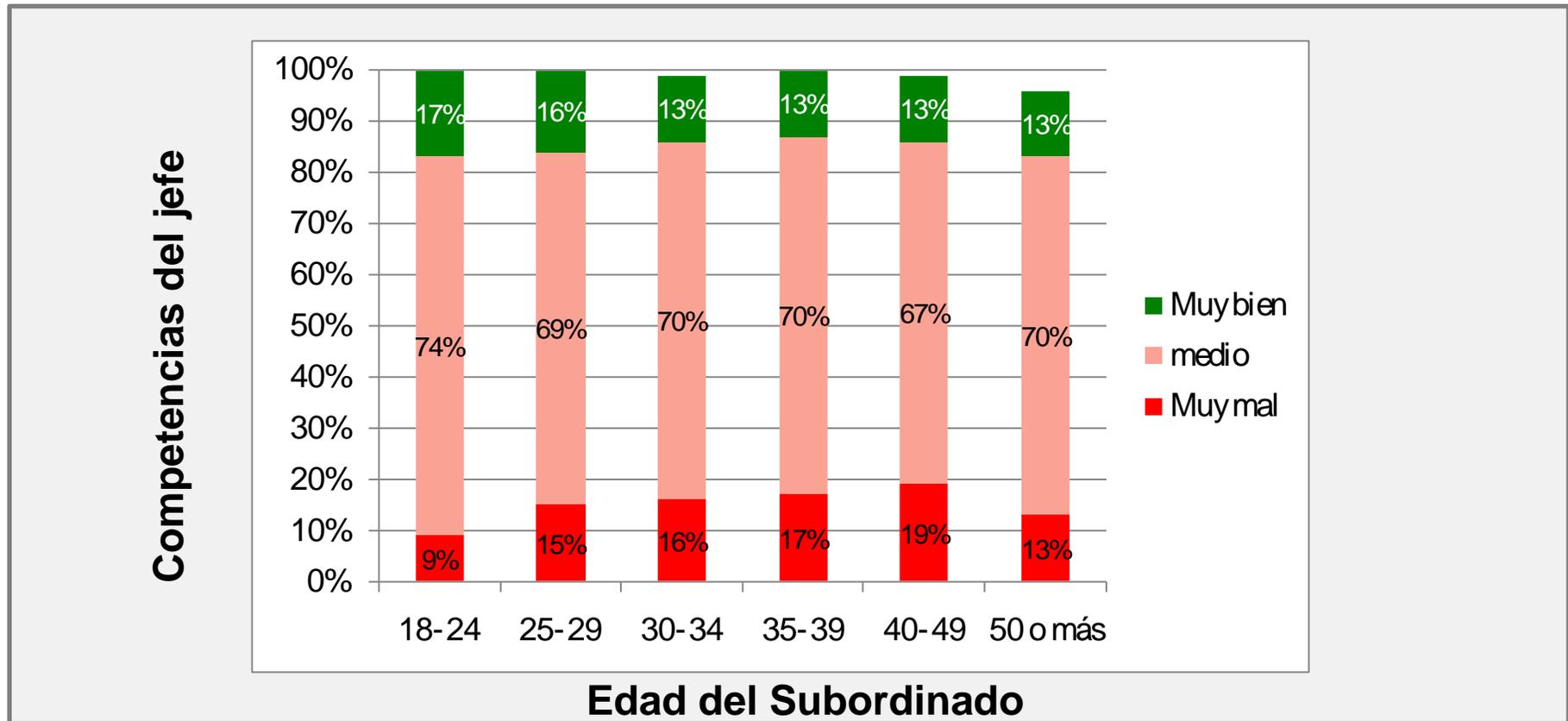


Los subordinados de 35 a 39 años son los más críticos con sus jefes.

Las personas de 18 a 24 son las menos críticas.

La percepción de competencias del supervisor en general

Figura 4.2. Por edad del subordinado



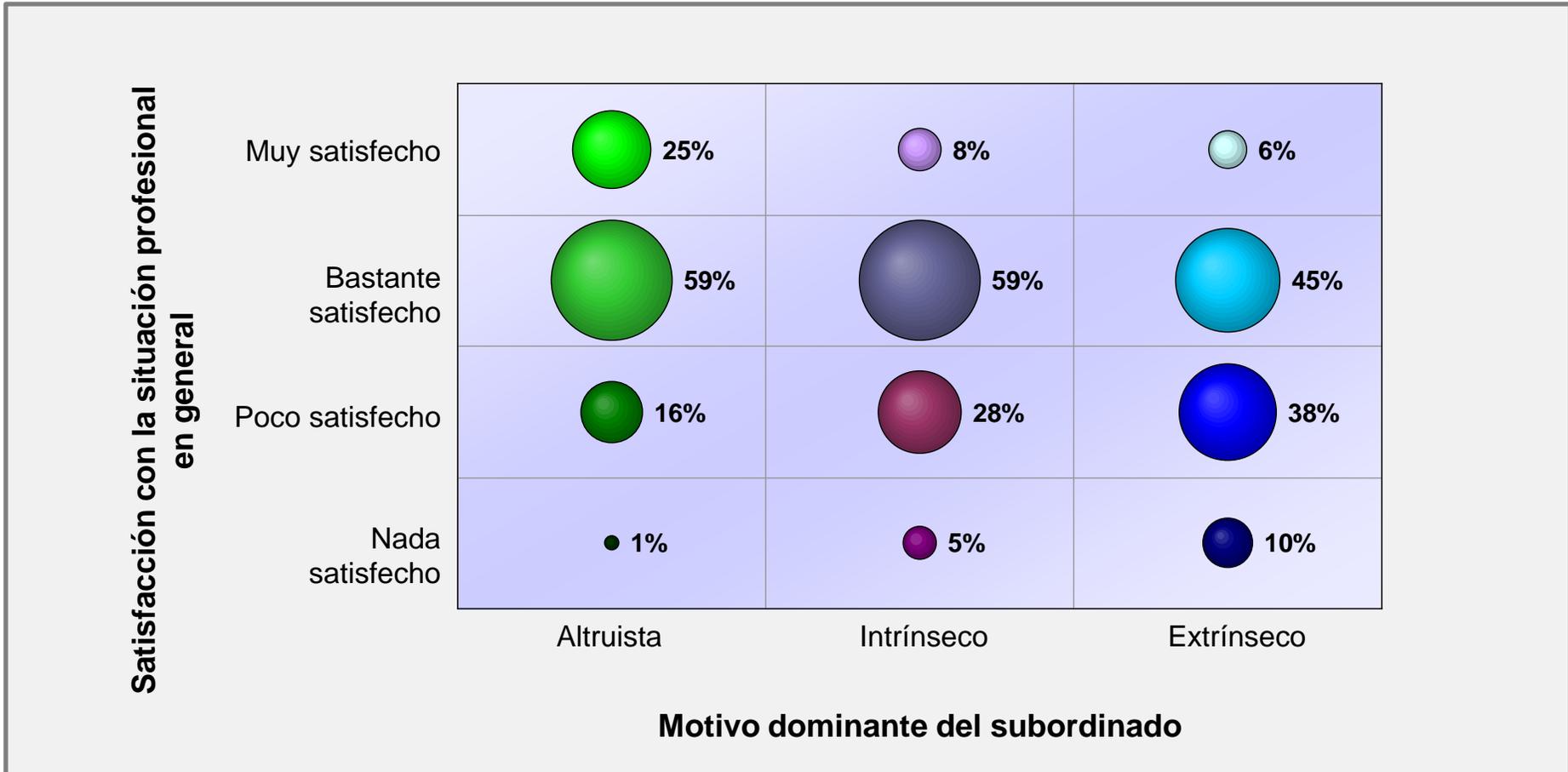
5. Correlación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción en el trabajo

Las personas que ven su trabajo sólo como un modo de ganar dinero, y no como un modo de aprender o tener un impacto positivo, están mucho menos satisfechas con su trabajo.

Aquellos con una motivación muy extrínseca están menos satisfechos con su vida profesional en general.

La correlación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción en el trabajo

Figura 5.1. Según tipos de motivos

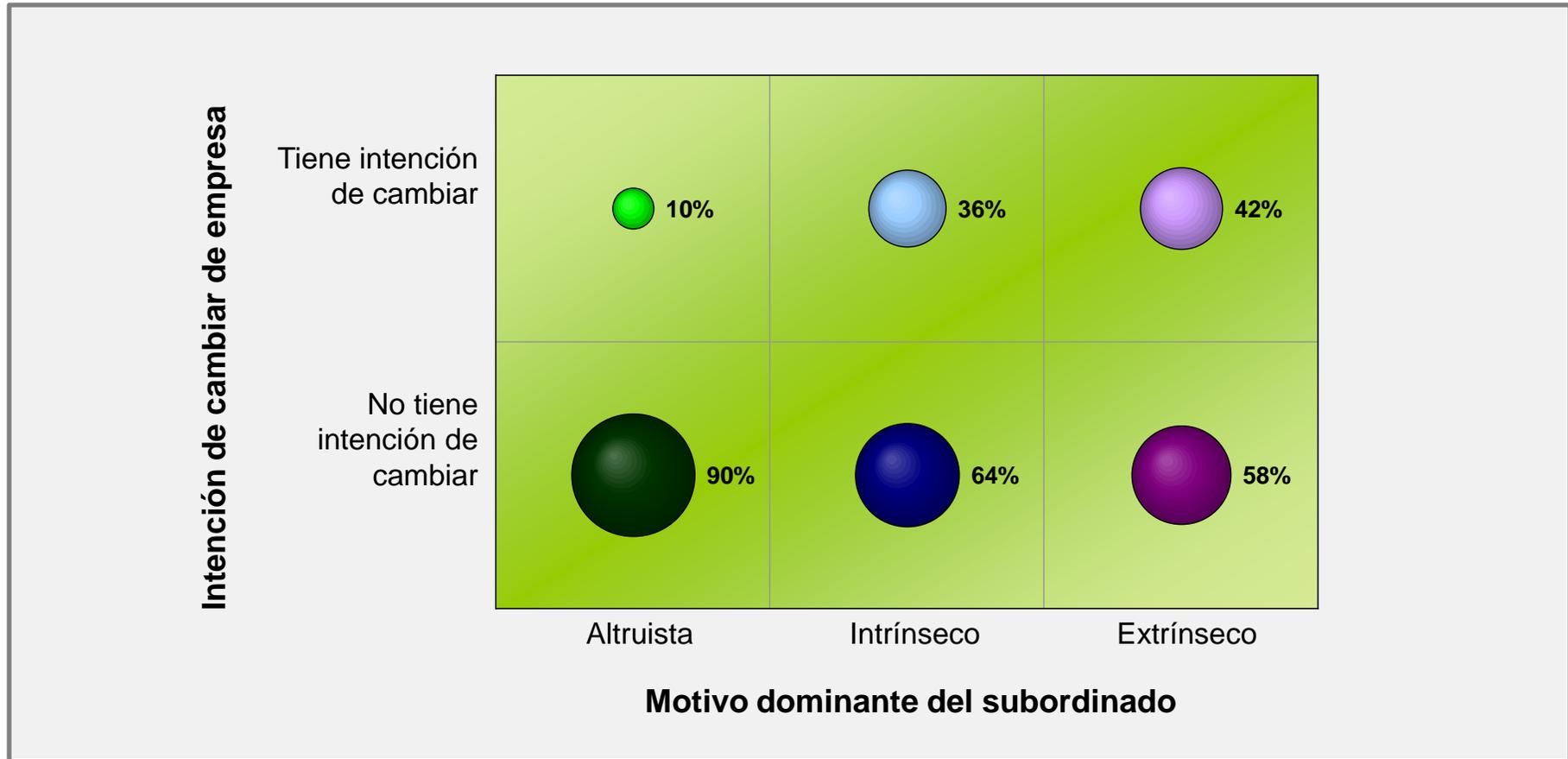


6. Correlación entre la motivación en el trabajo y la intención de cambiar de empresa

A las personas que ven su trabajo primordialmente como un modo de ganar dinero, les gustaría cambiar de empresa en más de un 40% de los casos.

La correlación entre la motivación en el trabajo y la intención de cambiar de empresa

Figura 6.1. Según tipos de motivos

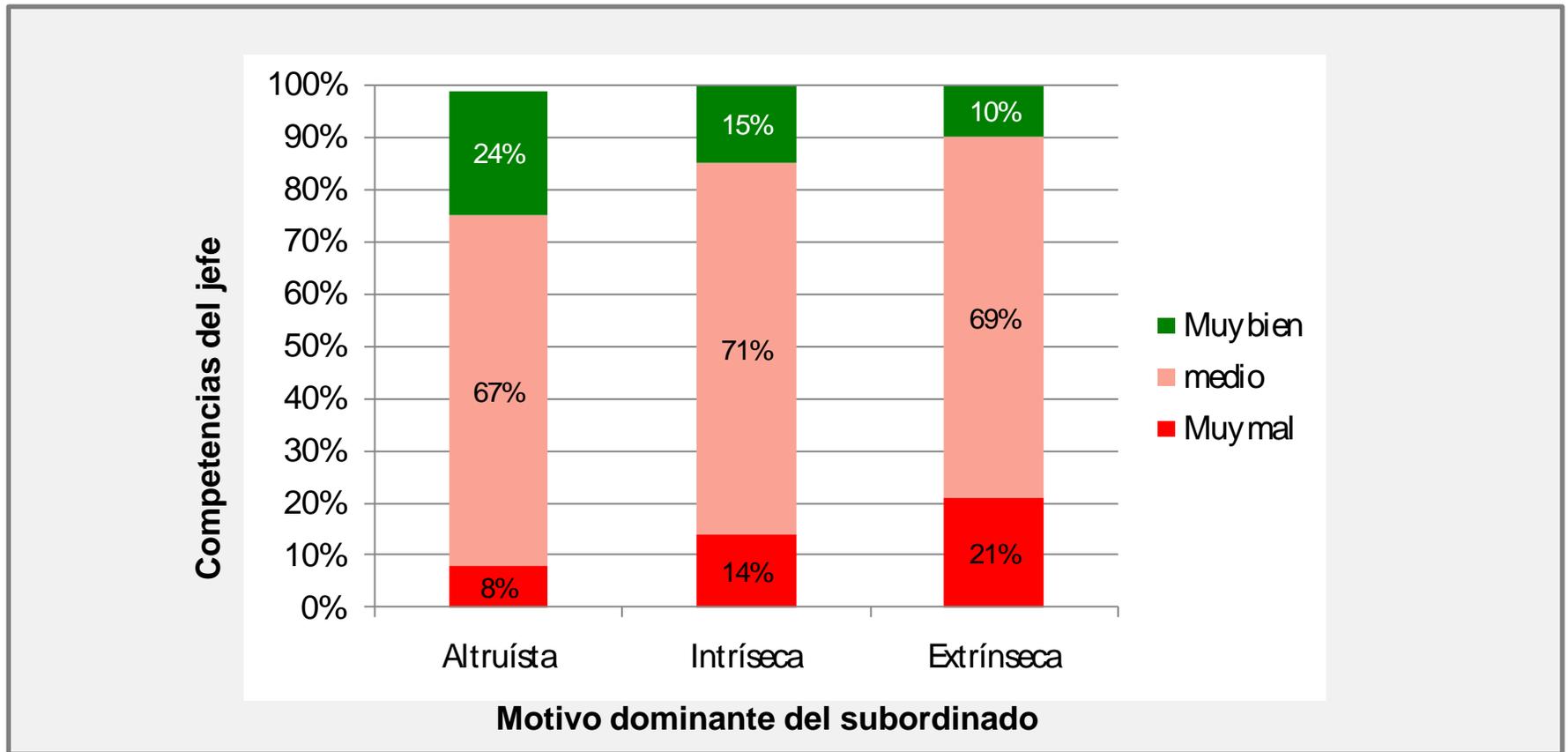


7. Correlación entre la motivación en el trabajo y la percepción de competencias del supervisor

Las personas que ven su trabajo primordialmente como un modo de ganar dinero, tienden a evaluar mucho peor a sus jefes que aquellas que ven su trabajo como algo importante independientemente del dinero.

La correlación entre la motivación en el trabajo y la percepción de competencias del supervisor

Figura 7.1. Según tipos de motivos

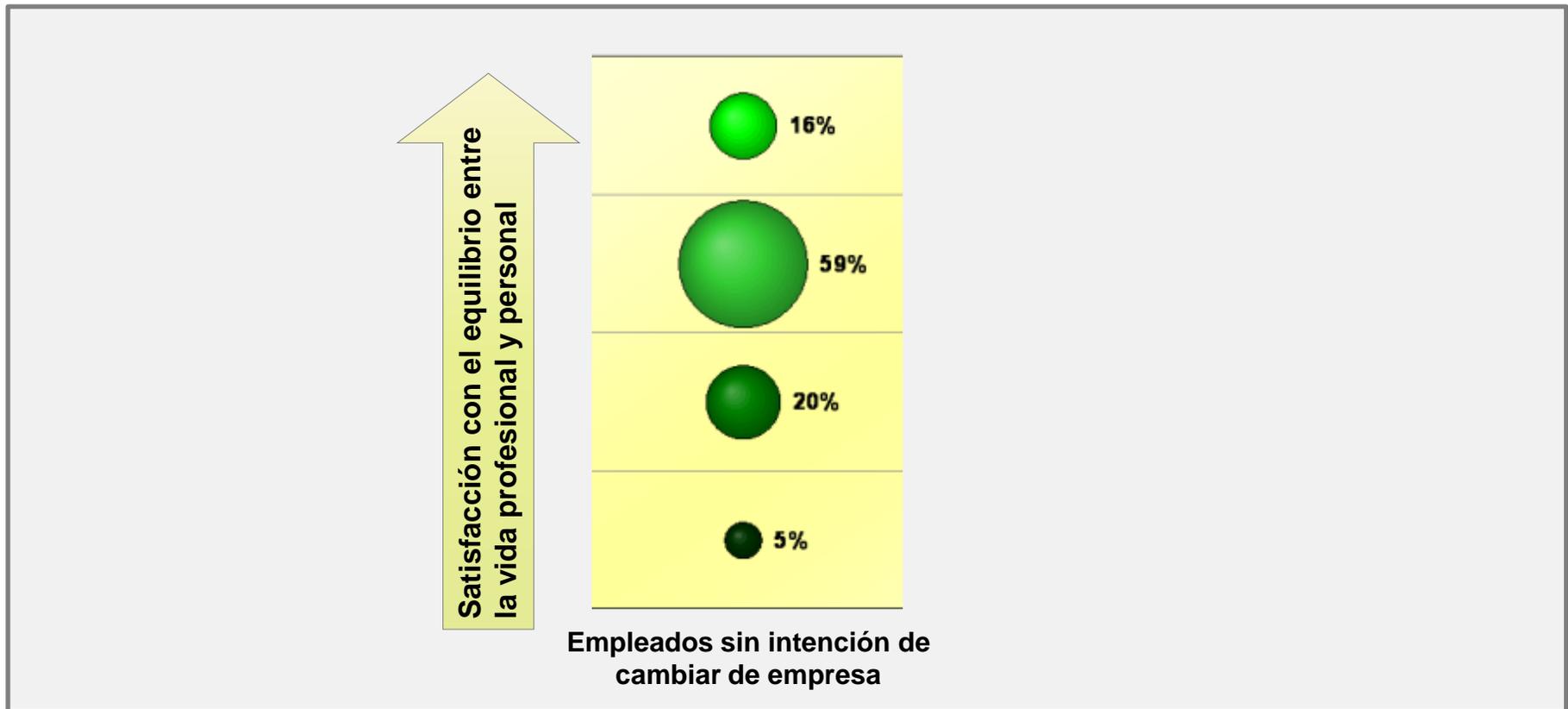


8. Correlación entre satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal y la intención de cambiar de empresa

Los que están satisfechos
con su equilibrio trabajo-familia,
no quieren cambiar de empresa.

La correlación entre satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal y la intención de cambiar de empresa

Figura 8.1. Empleados sin intención de cambiar de empresa



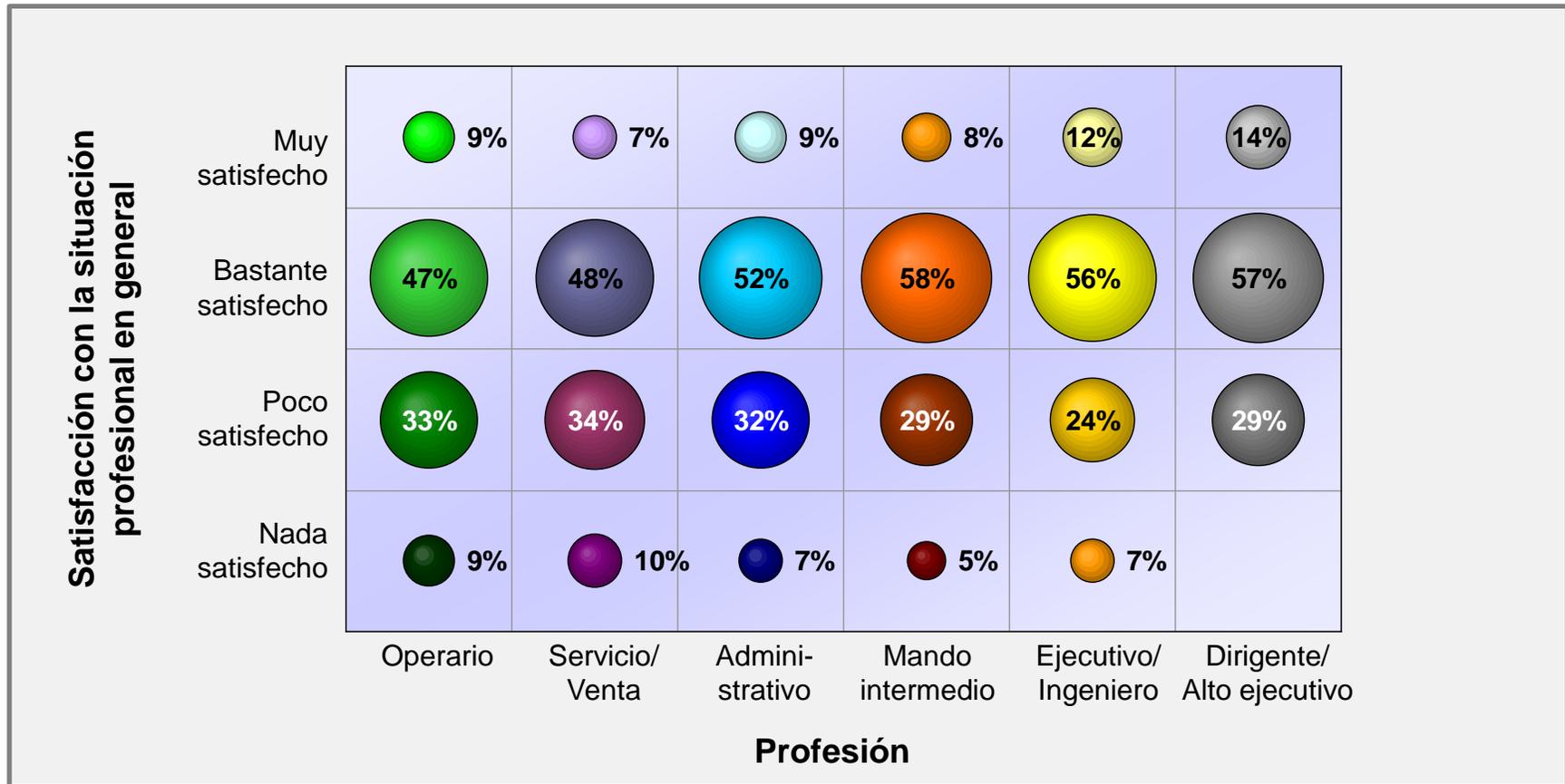
9. Correlación entre la profesión y la satisfacción

Las personas que trabajan en la Venta/Servicio y los operarios son los menos satisfechos con su situación profesional.

Los que trabajan en Venta/Servicio son además los menos satisfechos con su equilibrio trabajo-familia.

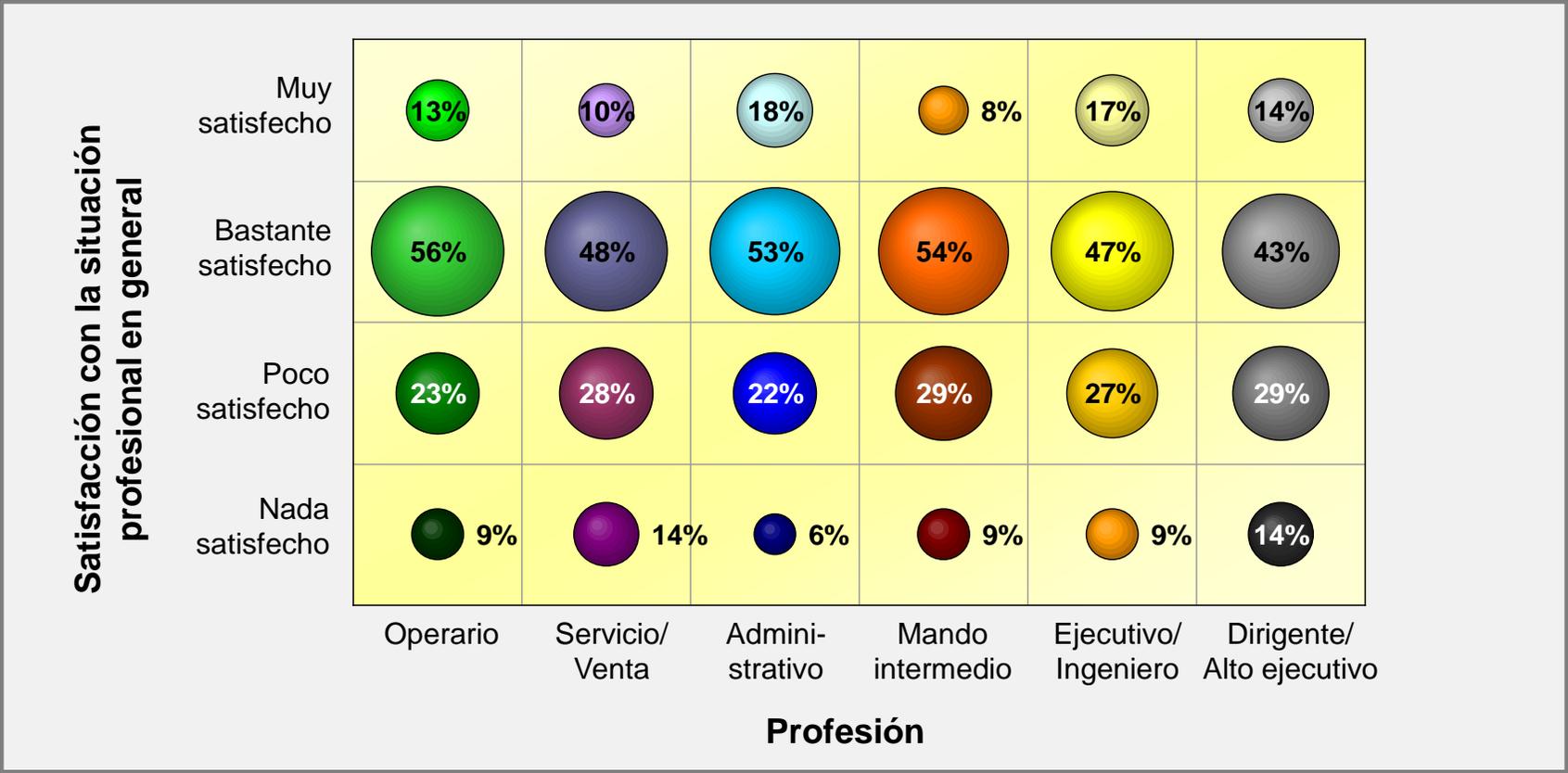
La correlación entre la profesión y la satisfacción con la situación profesional en general

Figura 9.1. La satisfacción con la situación profesional en general (por todos tipos de profesión)



La correlación entre la profesión y la satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal

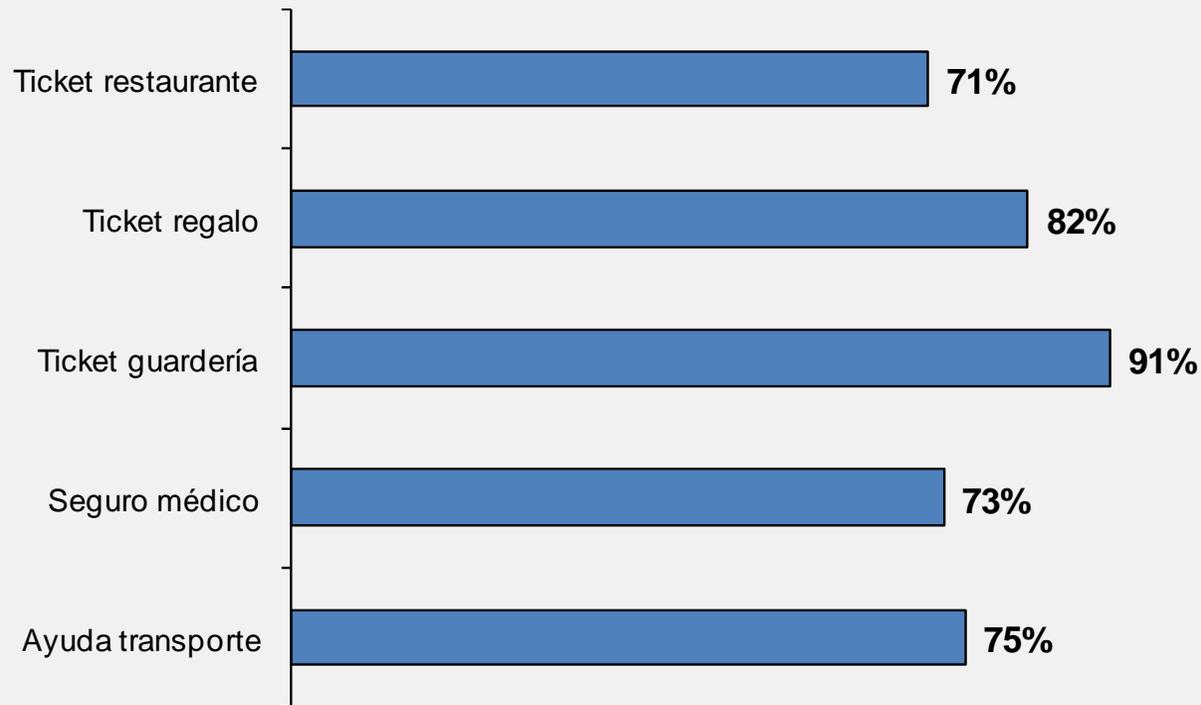
Figura 9.2. La satisfacción con el equilibrio entre la vida profesional y personal (por todos tipos de profesión)



10. Correlación entre los beneficios sociales y la recomendación de la empresa como lugar para trabajar

91% de los empleados que tienen acceso al ticket guardería recomiendan su empresa como lugar para trabajar.

La correlación entre los beneficios sociales y la recomendación como lugar para trabajar



Empleados que disponen de los beneficios sociales y que recomiendan su empresa



Edenred

For an easier life

FOR YOU 692161116

 **Ticket**
Restaurant®

 **Ticket**
Guardería®

 **Ticket**
Informática®

 **Ticket**
Compliments®