

Responsabilidad Familiar Corporativa



DOI 10.15581/018.IND-168

Realizado por:



Prof. Nuria Chinchilla
Prof. Mireia Las Heras
Prof. Esther Jiménez

Co-autor del estudio IFREI –
República Dominicana

Prof. Carlos Martí Sanchis



- ✓ Realizar un **diagnóstico** sobre la situación actual de **REPÚBLICA DOMINICANA** con respecto a la integración de la vida laboral, personal y familiar de sus empleados con el propósito de:
 - Identificar el estado actual de la **Responsabilidad Familiar Corporativa** en el país y compararlo con los resultados en la región y en el mundo.
 - Mostrar el impacto que tienen las políticas, el liderazgo, y la cultura, sobre la salud, la intención de dejar la empresa, la motivación y la satisfacción en el país.
 - Conocer **la percepción** que tiene de ellas **el conjunto de la muestra**.
 - **Identificar los frenos e impulsores** capaces de producir cambios en la cultura de las diferentes organizaciones.
 - Conocer tanto en los resultados organizativos e individuales de la muestra.

La **Responsabilidad Familiar Corporativa** (RFC) es el compromiso de las empresas de impulsar el liderazgo, la cultura y las políticas de conciliación que faciliten en sus organizaciones la integración de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados.

Las empresas que asumen la RFC cuentan con líderes que:

- ✓ Promueven una cultura centrada en las personas
- ✓ Generan políticas y prácticas de conciliación e igualdad de oportunidades
- ✓ Fomentan el compromiso y la satisfacción de los trabajadores
- ✓ Incrementan la competitividad y sostenibilidad de la empresa



El grado de Responsabilidad Familiar Corporativa viene determinado por:

- ✓ Apoyo del supervisor
- ✓ Cultura organizativa
- ✓ Políticas de RFC

Enriquecedor

El entorno laboral es **muy positivo** y favorece la integración trabajo-familia-vida personal. Estos ámbitos **se enriquecen mutuamente**, logrando un alto nivel de satisfacción y compromiso.

- ✓ Existen **políticas** formales bien definidas, implementadas, y aceptadas por todos.
- ✓ Se **respetan las decisiones** de cada persona en relación a su integración familia, trabajo y vida personal.
- ✓ Los **managers** comprenden las demandas familiares de sus colaboradores y procuran facilitar la conciliación.
- ✓ Los **valores** que definen la cultura promueven un clima de trabajo enriquecedor que favorece la Responsabilidad Familiar Corporativa.
- ✓ Como **resultado** se logra un alto nivel de compromiso con la organización.



Favorable

El entorno laboral **facilita** la integración trabajo-familia-vida personal. Estos ámbitos **se enriquecen de forma ocasional**, pudiendo surgir conflictos que los propios empleados han de afrontar personalmente.

- ✓ Existen **políticas** formales aunque no siempre están suficientemente definidas ni aceptadas por todos.
- ✓ Se **respetan de forma ocasional** las decisiones de cada persona en relación a su integración familia, trabajo y vida personal.
- ✓ Los **managers** asumen en un nivel aceptable las demandas familiares de sus colaboradores y facilitan la conciliación en determinadas circunstancias.
- ✓ Los **valores** que definen la cultura promueven un clima de trabajo favorable hacia la Responsabilidad Familiar Corporativa.



Desfavorable

El entorno laboral **dificulta ocasionalmente** la integración trabajo-familia-vida personal. Estos ámbitos **entran de forma habitual en conflicto**, generando en los empleados la percepción de falta de apoyo de la organización, estrés e insatisfacción.

- ✓ Las **políticas** formales se implementan de forma limitada y tienen escaso impacto en las personas
- ✓ Los **managers** dificultan el equilibrio entre trabajo, familia y vida personal de sus colaboradores.
- ✓ Los **valores** que definen la cultura no promueven el clima adecuado para el desarrollo de la Responsabilidad Familiar Corporativa.
- ✓ Como **resultado** no se logra el nivel de compromiso requerido por la organización.

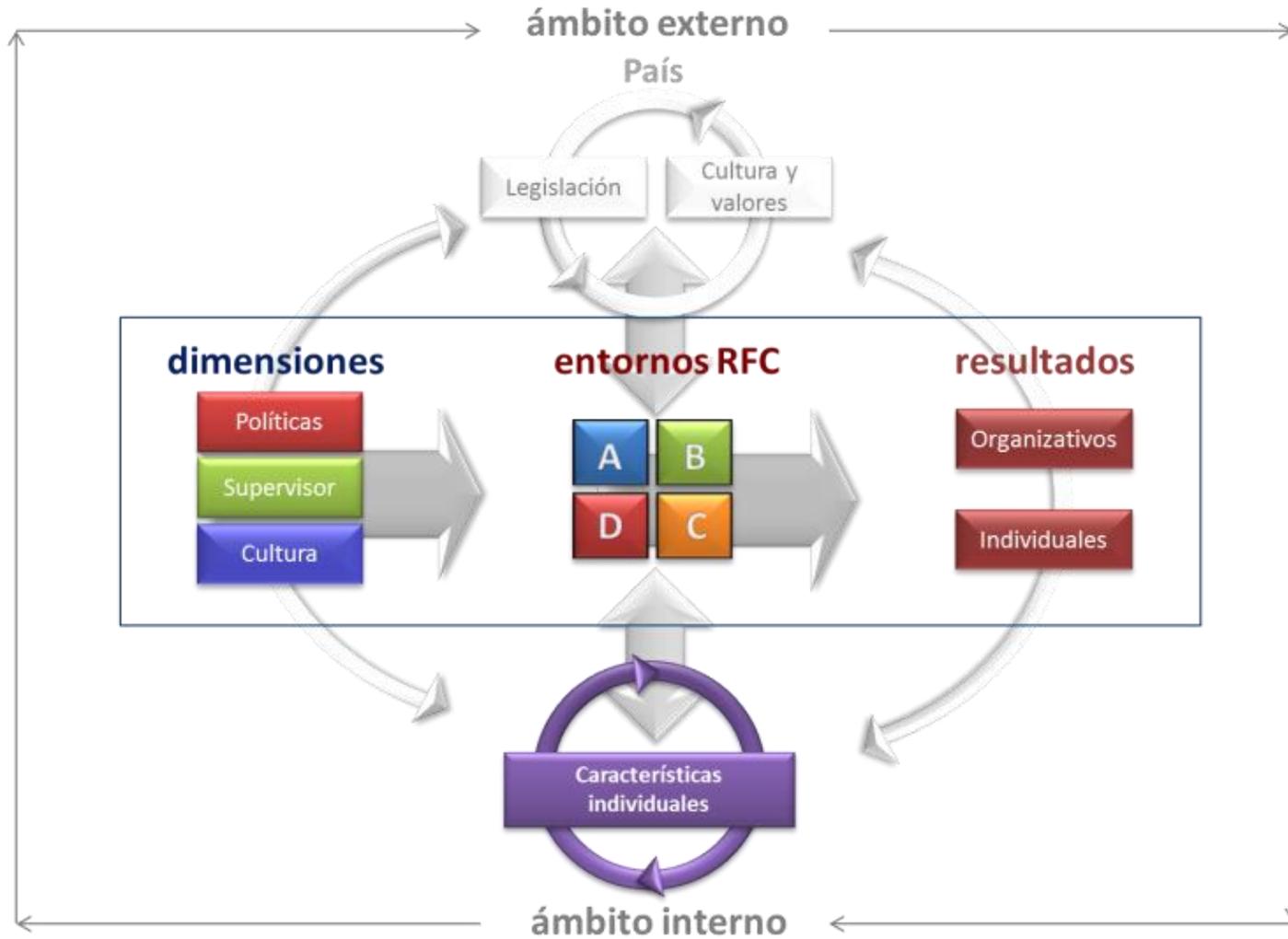


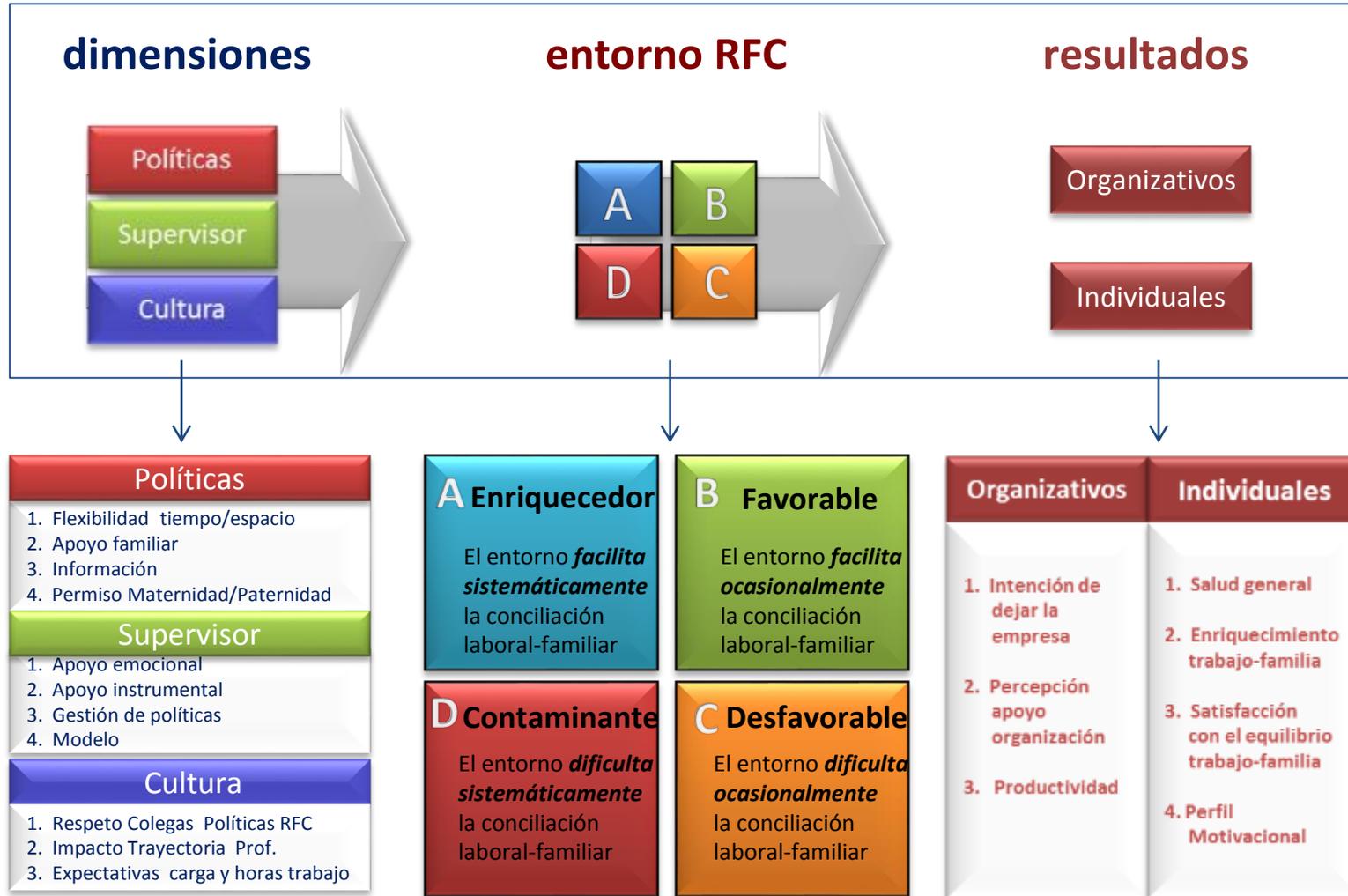
Contaminante

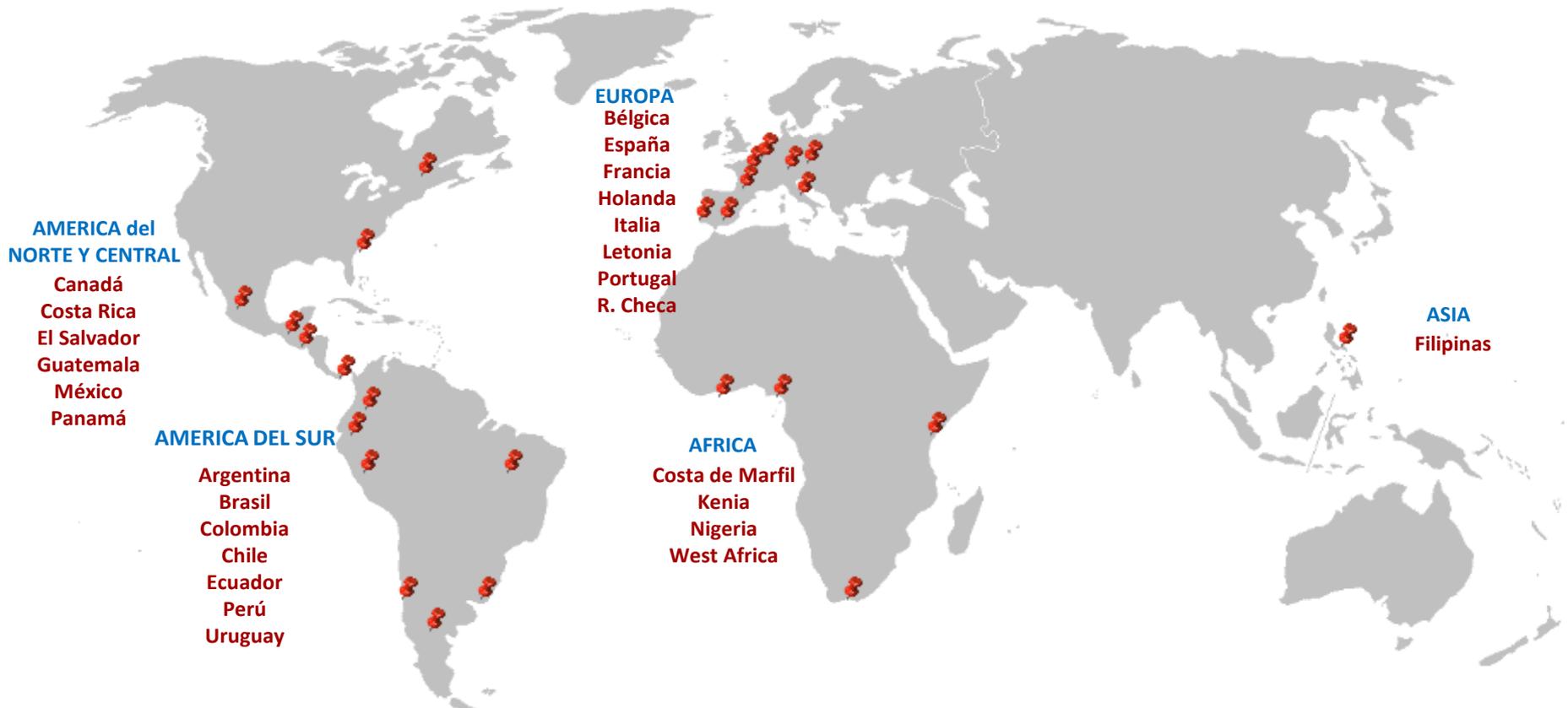
El entorno laboral **dificulta sistemáticamente** la integración entre trabajo, familia y vida personal. Estos ámbitos **entran de forma sistemática en conflicto**, generando en los empleados insatisfacción y un alto grado de estrés, favoreciendo la desmotivación y el deseo de dejar la empresa.

- ✓ Las **políticas** existentes no están implementadas.
- ✓ Los **managers** no están comprometidos con la flexibilidad.
- ✓ Los **valores** que definen la cultura dificultan el clima adecuado para el desarrollo de la Responsabilidad Familiar Corporativa.
- ✓ Como **resultado** se generan problemas en las relaciones interpersonales, limitando el rendimiento y el compromiso de los empleados.

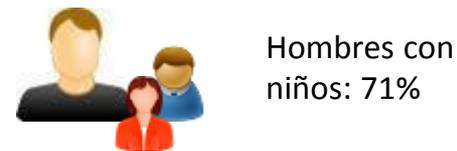
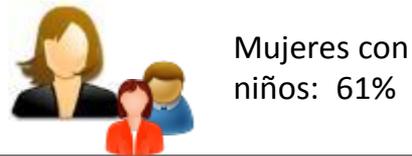
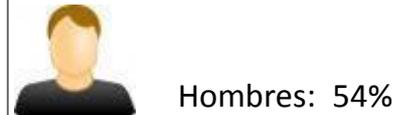








Responsabilidad Familiar Corporativa

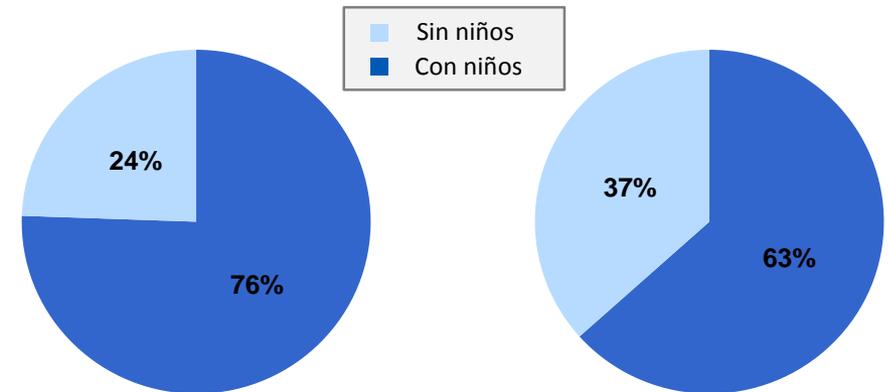
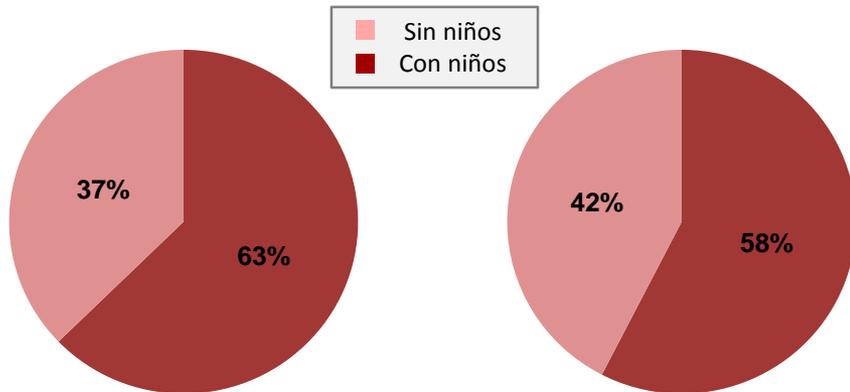


Mujeres *con* responsabilidad directiva: 31%

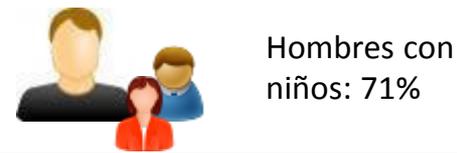
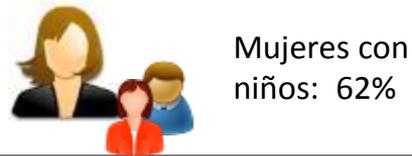
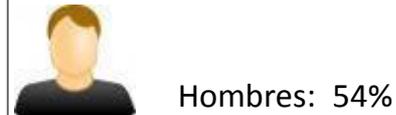
Mujeres *sin* responsabilidad directiva: 69%

Hombres *con* responsabilidad directiva: 40%

Hombres *sin* responsabilidad directiva: 60%



N= 31023

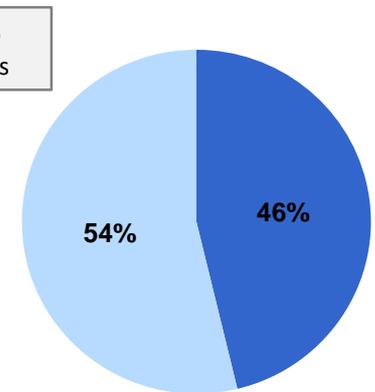
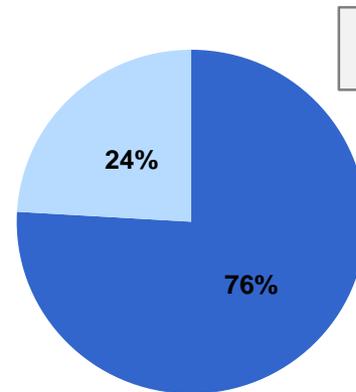
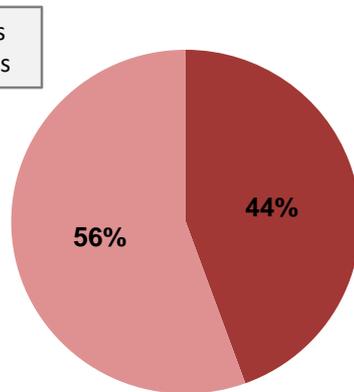
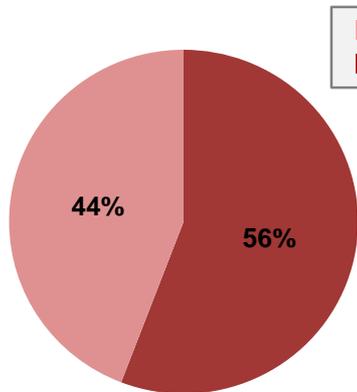


Mujeres *con* responsabilidad directiva: 29%

Mujeres *sin* responsabilidad directiva: 71%

Hombres *con* responsabilidad directiva: 38%

Hombres *sin* responsabilidad directiva: 62%



N= 25720



Mujeres: 57%



Hombres: 43%



Mujeres con
niños: 66%



Mujeres sin
niños 34%



Hombres con
niños: 62%



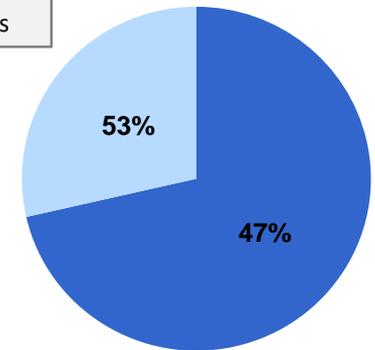
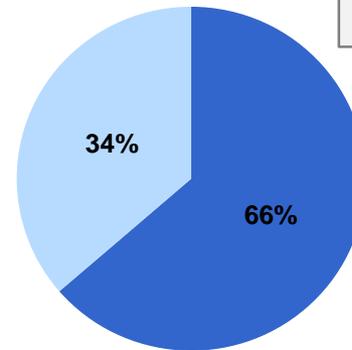
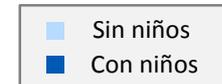
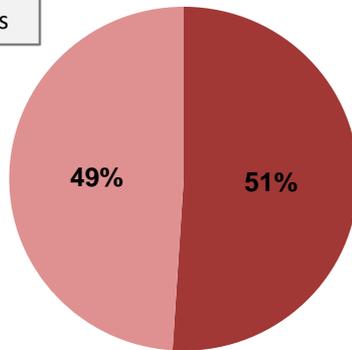
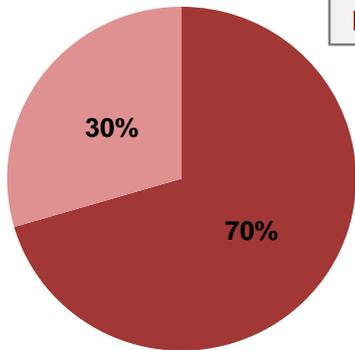
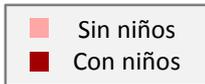
Hombres sin
niños: 38%

Mujeres *con* responsabilidad
directiva: 75%

Mujeres *sin* responsabilidad
directiva: 25%

Hombres *con* responsabilidad
directiva: 80%

Hombres *sin* responsabilidad
directiva: 20%



N= 345

MUNDO IFREI



REPÚBLICA DOMINICANA



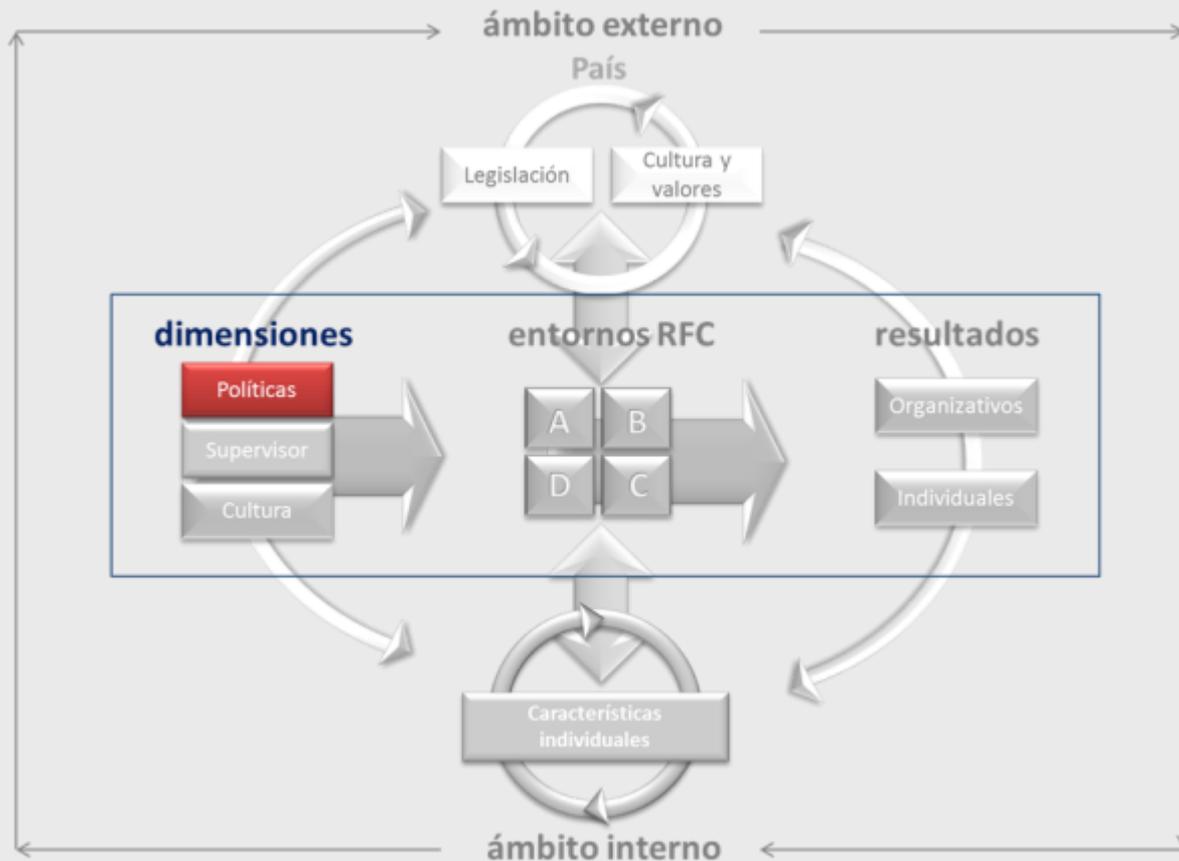
LATINOAMÉRICA



REPÚBLICA DOMINICANA



Responsabilidad Familiar Corporativa



Políticas

Políticas

1. Flexibilidad tiempo/espacio
2. Apoyo familiar
3. Información
4. Permiso Maternidad/Paternidad

Flexibilidad en el tiempo y en el espacio

- Teletrabajo: trabajo a tiempo parcial o completo desde el hogar u otro lugar fuera de la empresa
- Trabajo a tiempo parcial o compartido
- Flexibilidad de horario
- Semana comprimida

Servicios referentes a temas familiares

- Acceso a información sobre conciliación
- Seminarios/talleres/sesiones informativas sobre conciliación laboral y familiar

Apoyo profesional y familiar

- Asesoramiento profesional
- Asesoramiento personal

Beneficios para la familia

- Guardería en la empresa
- Subsidio para cuidado de niños o asistencia a dependientes
- Excedencias para cuidar de un familiar
- Bajas maternidad/paternidad más allá del mínimo legal

Son las prácticas formalizadas dentro de una empresa que apoyan la integración del trabajo, la familia y la vida personal de los colaboradores.

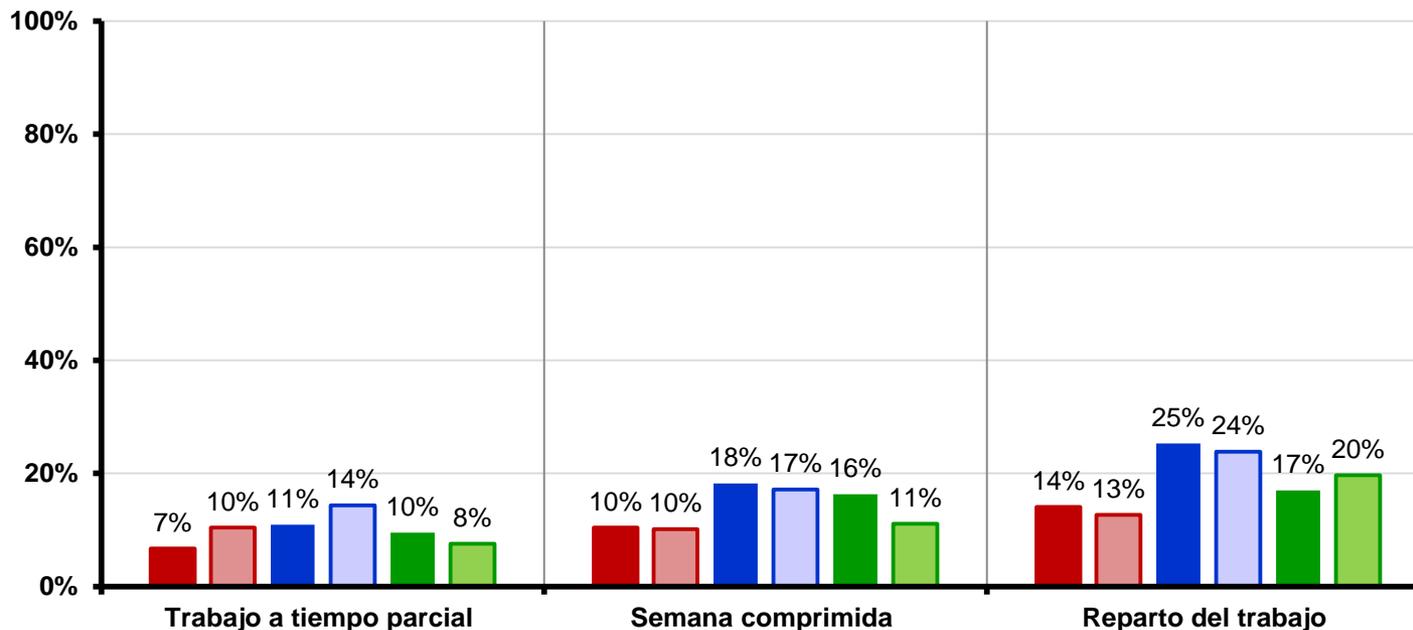
- ✓ Proporcionan flexibilidad, tanto en el tiempo como en el espacio.
- ✓ Incluyen el apoyo profesional y los servicios y beneficios familiares que van más allá de una retribución económica.

El gráfico “Políticas RFC: flexibilidad en el tiempo” se refiere a las siguientes preguntas del cuestionario:

Por favor indique si tiene acceso a las siguientes políticas (sí / no):

- Trabajo a tiempo parcial (reducción de horas laborables a cambio de un salario menor)
- Semana comprimida (medio día libre a cambio de trabajar más horas el resto de la semana)
- Trabajo compartido (un acuerdo para que las responsabilidades de un puesto a tiempo completo sean compartidas entre dos o más empleados)

NOTA: En este gráfico se compara la percepción de los colaboradores sobre su flexibilidad en el tiempo y espacio vs. la percepción que tienen los managers sobre la flexibilidad que tienen sus colaboradores.



■ HOMBRE MUNDO IFREI

■ MUJER MUNDO IFREI

■ HOMBRE LATINOAMÉRICA

■ MUJER LATINOAMÉRICA

■ HOMBRE REPÚBLICA DOMINICANA

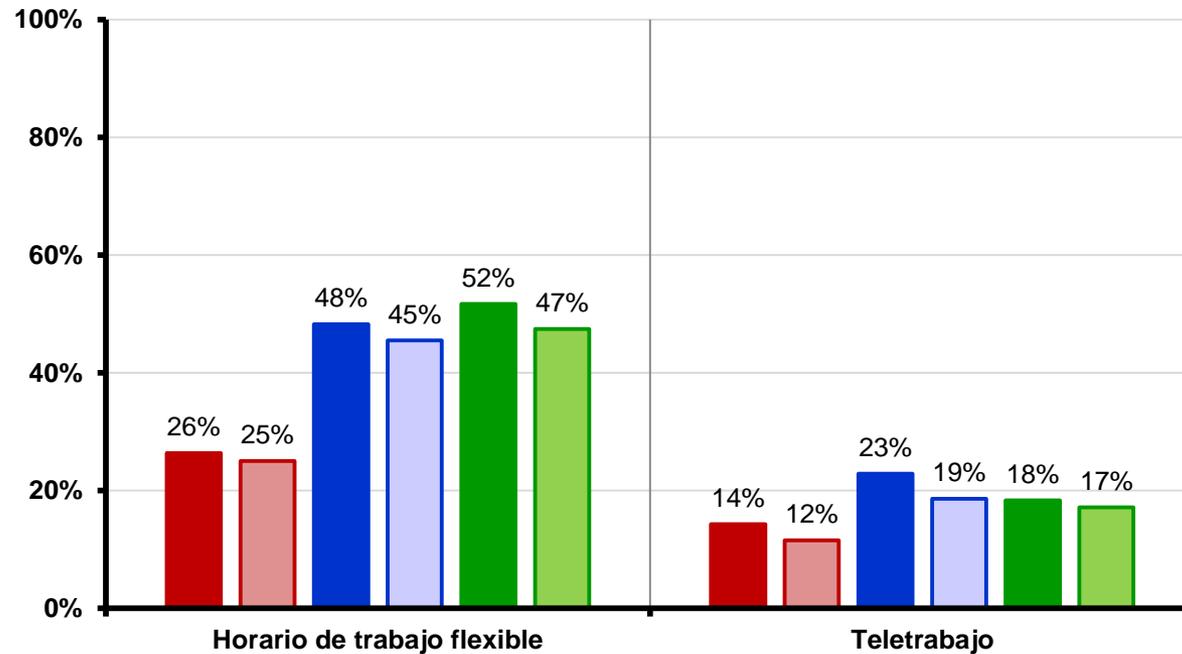
■ MUJER REPÚBLICA DOMINICANA

El gráfico “Políticas RFC: flexibilidad en el tiempo y espacio” se refiere a las siguientes preguntas del cuestionario:

Por favor indique si tiene acceso a las siguientes políticas (sí / no):

- Horario de trabajo flexible
- Teletrabajo (un acuerdo que permita a los empleados realizar sus tareas desde ubicaciones alternativas)

NOTA: En este gráfico se compara la percepción de los colaboradores sobre su flexibilidad en el tiempo y espacio vs. la percepción que tienen los managers sobre la flexibilidad que tienen sus colaboradores.



■ HOMBRE MUNDO IFREI

■ MUJER MUNDO IFREI

■ HOMBRE LATINOAMÉRICA

■ MUJER LATINOAMÉRICA

■ HOMBRE REPÚBLICA DOMINICANA

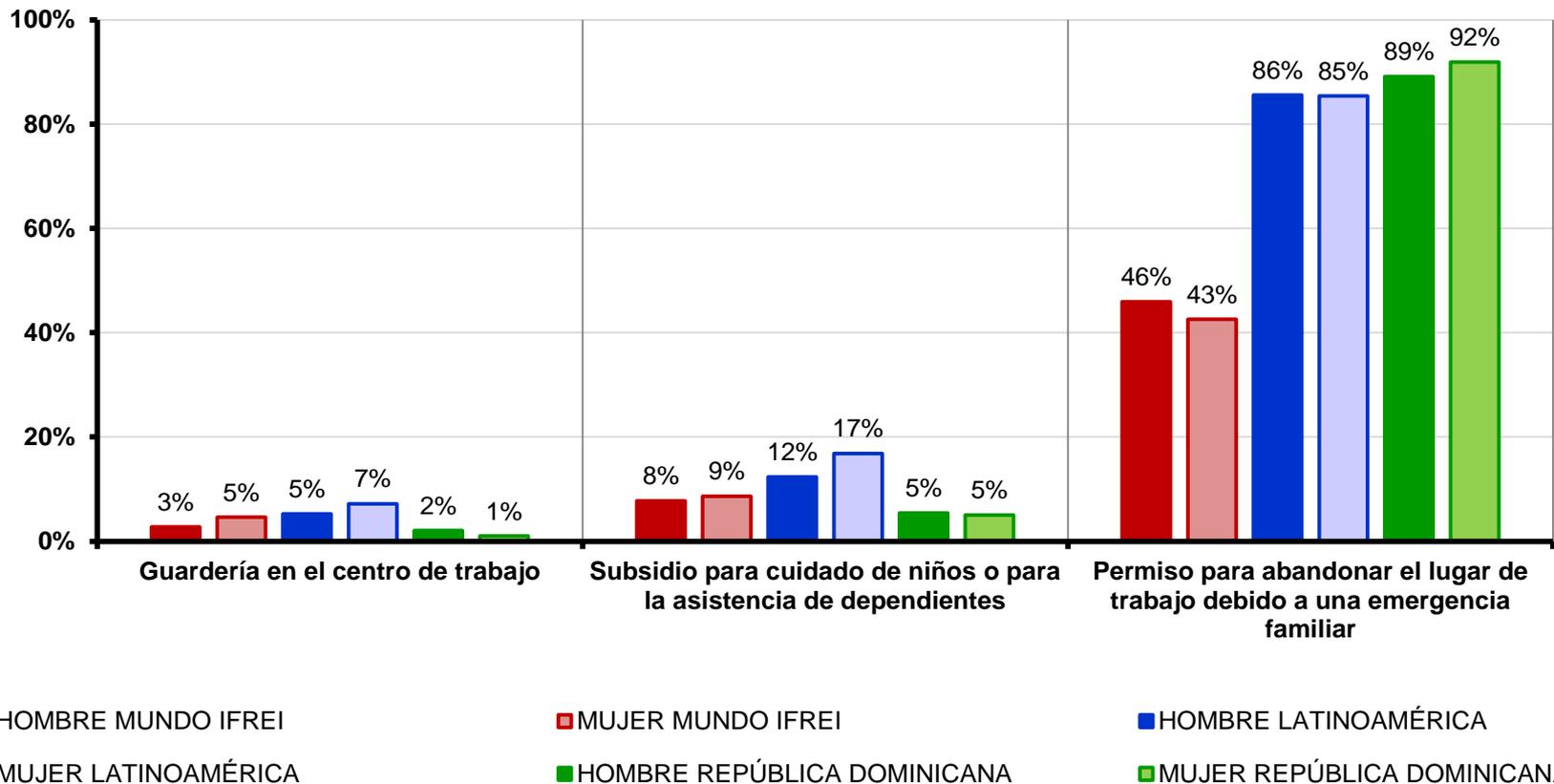
■ MUJER REPÚBLICA DOMINICANA

El gráfico “Políticas RFC: apoyo familiar” se refiere a las siguientes preguntas del cuestionario:

Por favor indique si tiene acceso a las siguientes políticas (sí / no):

- Guardería en el centro de trabajo
- Subsidio para el cuidado de niños o para la asistencia de dependientes
- Excedencia para cuidar de un familiar

NOTA: En este gráfico se compara la percepción de los colaboradores sobre el acceso a políticas de apoyo familiar vs. a la percepción que tienen los managers sobre el acceso que tienen sus colaboradores.

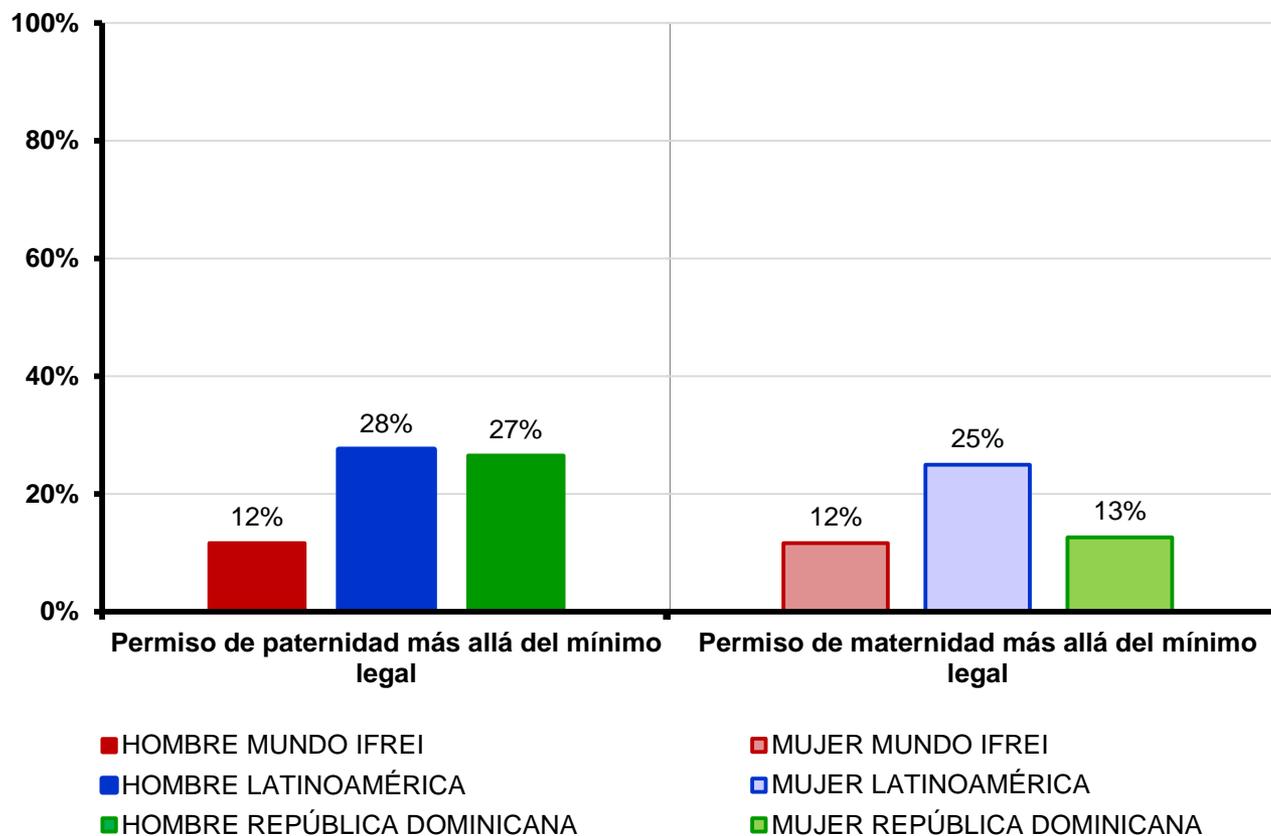


El gráfico “Políticas RFC: baja de maternidad y paternidad más allá del mínimo legal” se refiere a las siguientes preguntas del cuestionario:

Por favor indique si tiene acceso a las siguientes políticas (sí / no):

- Permiso de maternidad más allá del mínimo legal
- Permiso de paternidad más allá del mínimo legal

NOTA: En este gráfico se compara la percepción de los colaboradores sobre su acceso a la baja de maternidad y paternidad más allá del mínimo legal vs. la percepción que tienen los managers sobre el acceso que tienen sus colaboradores.

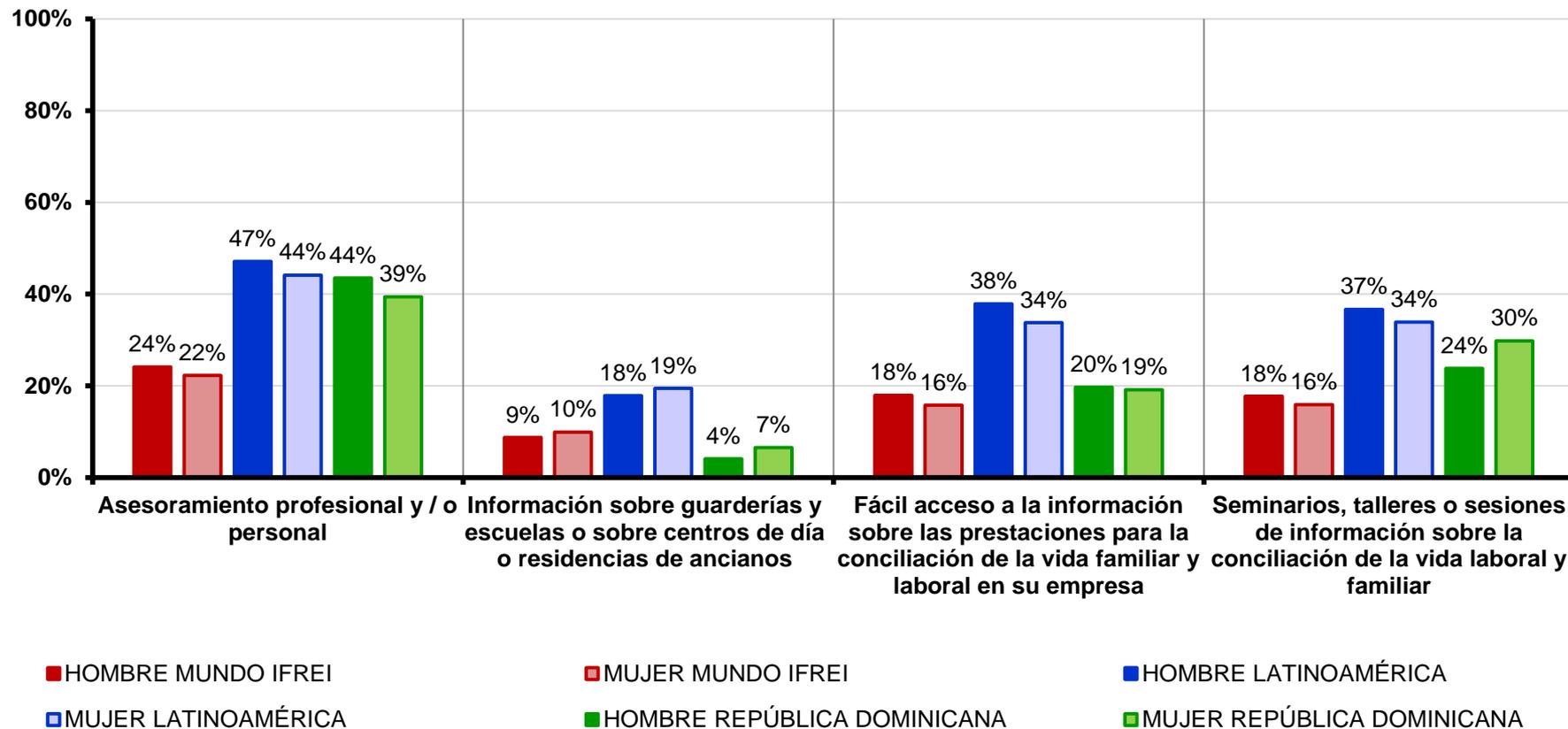


El gráfico “Políticas RFC: información” se refiere a las siguientes preguntas del cuestionario:

Por favor indique si tiene acceso a las siguientes políticas (sí / no):

- Asesoramiento profesional y personal
- Información sobre guarderías y escuelas o sobre centros de día o residencias de ancianos
- Fácil acceso a información sobre las prestaciones para la conciliación de la vida familiar y laboral en su empresa
- Seminarios, talleres o sesiones de información sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

NOTA: En este gráfico se compara la percepción de los colaboradores sobre la información vs. la percepción que tienen los managers sobre la información que reciben sus colaboradores.



POLÍTICAS ACCESIBLES

Políticas más usadas

1. Permiso para abandonar el lugar de trabajo debido a una emergencia familiar
2. Calendario de vacaciones flexible que se adapte a las necesidades del empleado
3. Horario de trabajo flexible

Políticas más útiles

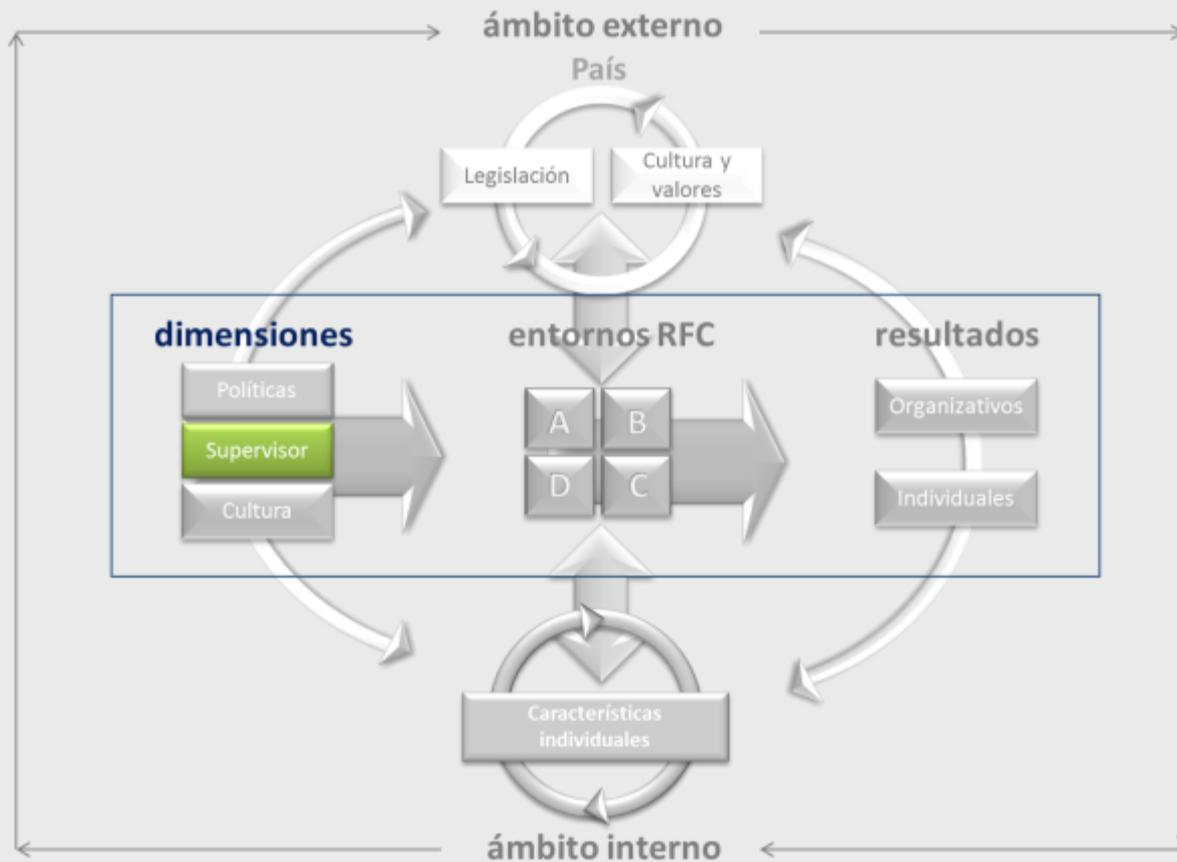
1. Calendario de vacaciones flexible que se adapte a las necesidades del empleado.
2. Permiso para abandonar el lugar de trabajo debido a una emergencia familiar
3. Horario de trabajo flexible.

POLÍTICA NO ACCESIBLES

Políticas más deseadas en el futuro

1. Programa de bienestar (control del estrés, ejercicio, fitness, etc.)
2. Horario de trabajo flexible.
3. Semana comprimida (p.ej., medio día libre a cambio de un horario de trabajo más largo durante la semana restante)

Responsabilidad Familiar Corporativa



Liderazgo

Supervisor

1. Apoyo emocional
2. Apoyo instrumental
3. Gestión de políticas
4. Modelo

Apoyo emocional

- Sabe escuchar problemas laborales y personales
- Dedicar tiempo a conocer necesidades personales
- Genera confianza para hablar y resolver eficazmente los conflictos laborales y personales

Gestión de políticas

- Organiza el departamento de modo que beneficia a empleados y empresa

Apoyo instrumental

- Genera confianza para solucionar los posibles conflictos laborales y personales

Modelo

- Es un buen modelo de conciliación dentro y fuera del trabajo

El manager que fomenta la Responsabilidad Familiar Corporativa:

- ✓ Se hace cargo de las demandas familiares de sus colaboradores
- ✓ Respeta la libertad personal
- ✓ Apoya y facilita la integración trabajo-familia-vida personal
- ✓ Promueve la utilización de prácticas de Responsabilidad Familiar
- ✓ Se muestra abierto y sensible a la conciliación

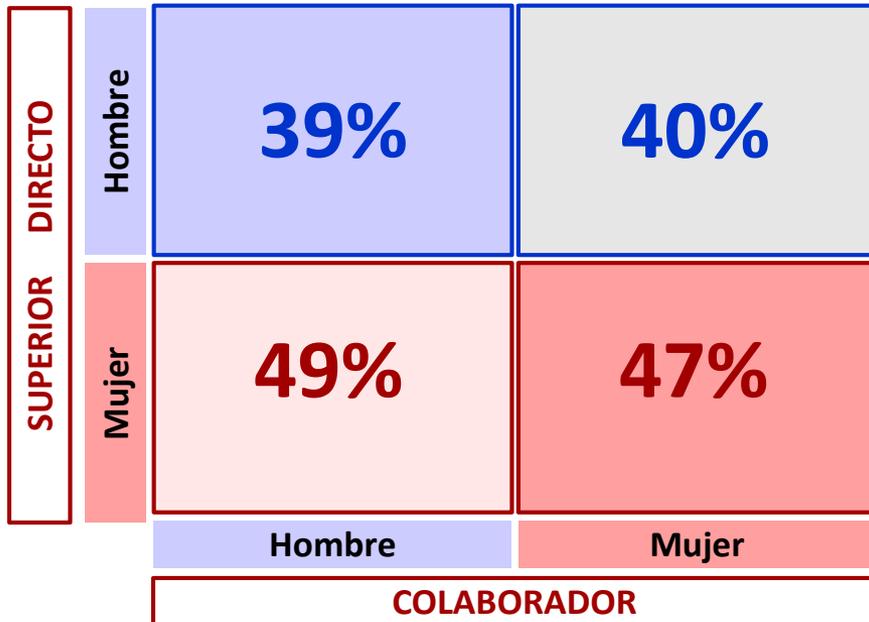
Los gráficos “Supervisor RFC: apoyo emocional del supervisor” se refieren a las siguientes preguntas del cuestionario:

¿Está de acuerdo con las siguientes declaraciones?

- Mi supervisor está dispuesto a escuchar mis problemas laborales y personales
- Mi supervisor dedica tiempo para conocer mis necesidades personales
- Me siento cómodo hablando con mi supervisor sobre mis conflictos laborales y personales
- Mi supervisor y yo hablamos para resolver eficazmente los conflictos laborales y personales

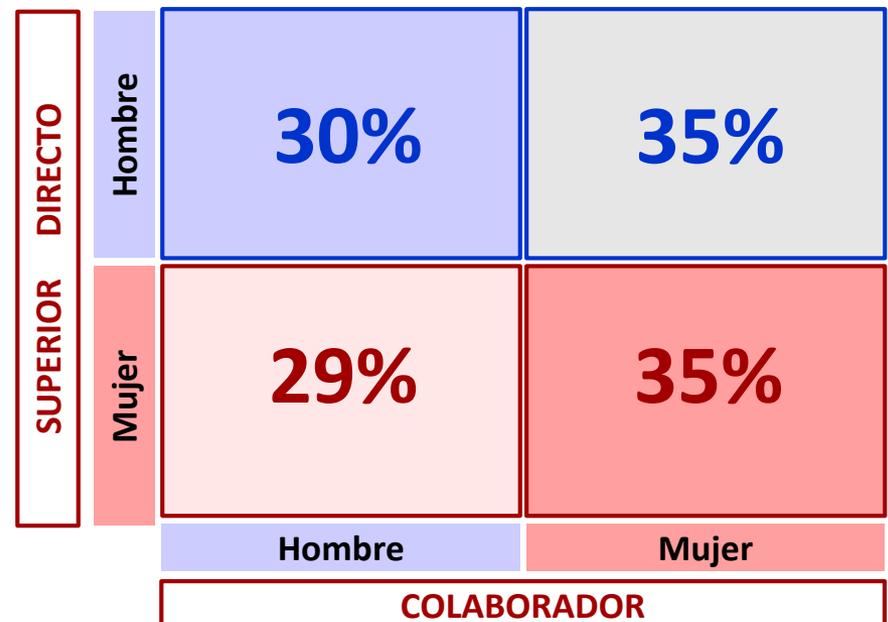
NOTA: Este gráfico muestra el porcentaje de colaboradores que percibe un *excelente apoyo emocional* por parte de su supervisor directo, puntuándole 6 ó 7 sobre una escala de 7.

LATINOAMÉRICA



MEDIA: 42%

REPÚBLICA DOMINICANA



MEDIA: 33%

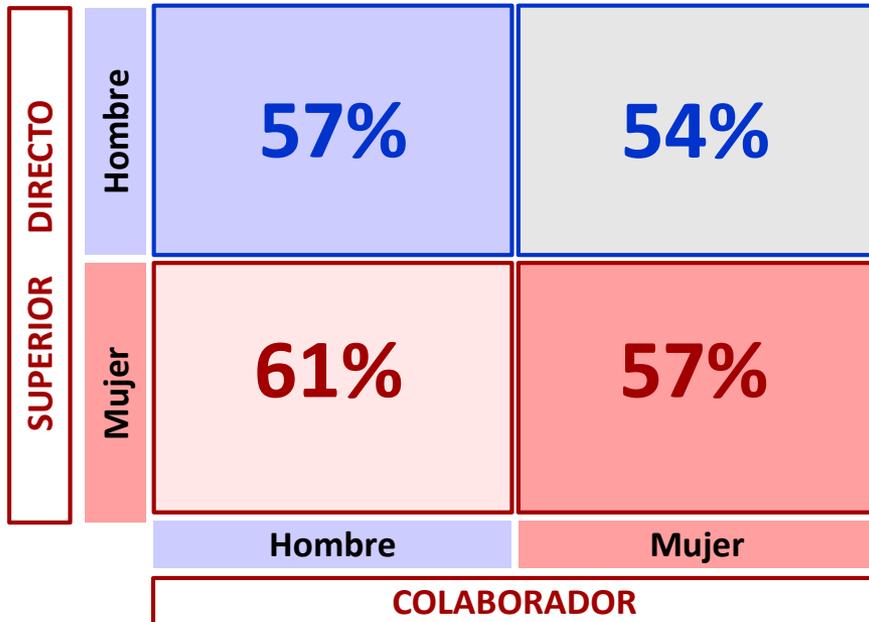
Los gráficos “Supervisor RFC: apoyo instrumental del supervisor” se refieren a la siguiente pregunta de la cuestionario:

¿Está de acuerdo con la siguiente declaración?

- Confío en mi supervisor para solucionar los posibles conflictos laborales y personales

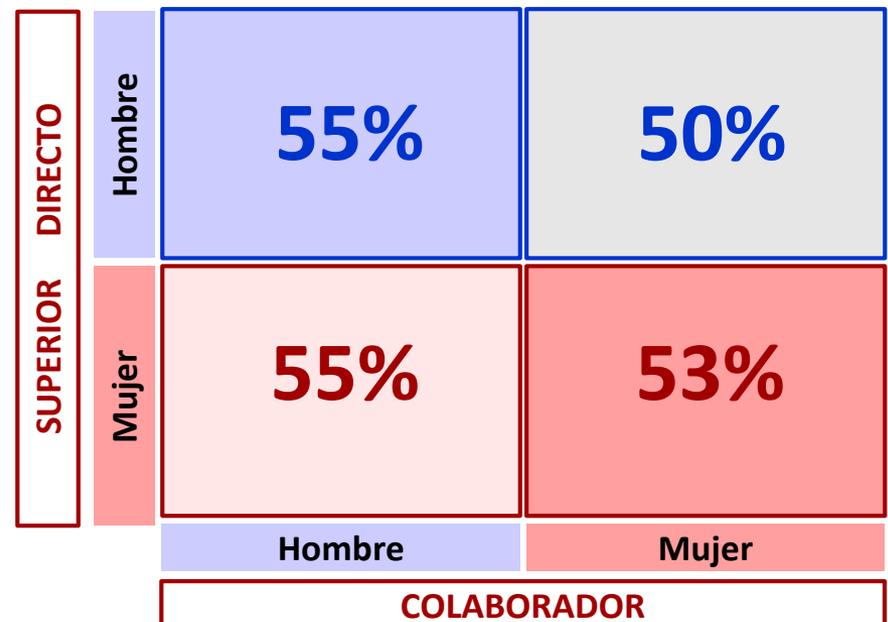
NOTA: Este gráfico muestra el porcentaje de colaboradores que percibe un *excelente apoyo instrumental* por parte de su supervisor directo, puntuándole 6 ó 7 sobre una escala de 7.

LATINOAMÉRICA



MEDIA: 56%

REPÚBLICA DOMINICANA



MEDIA: 53%

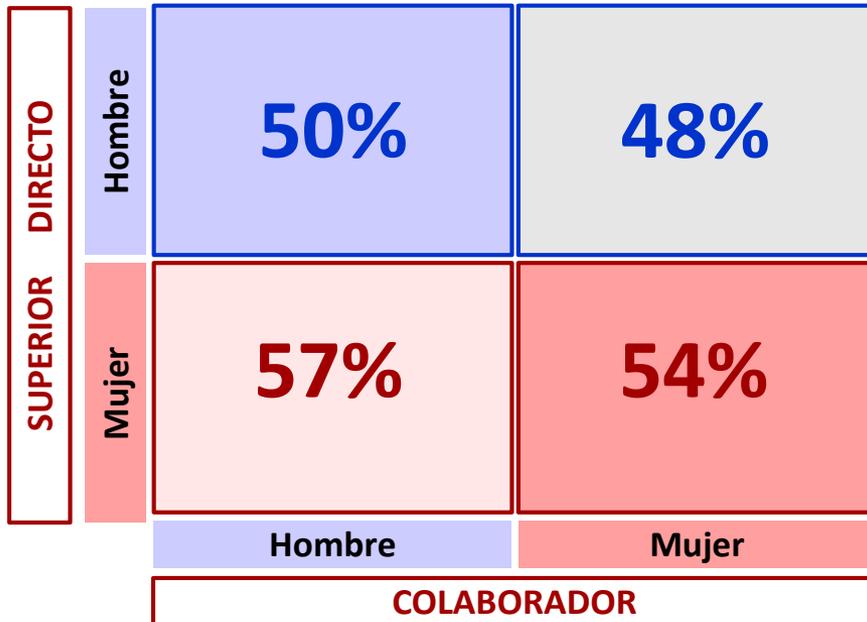
Los gráficos "Supervisor RFC: gestión de políticas del supervisor" se refieren a la siguiente pregunta:

¿Está de acuerdo con la siguiente declaración?

- Mi supervisor organiza el departamento de modo que beneficie a los empleados y a la empresa

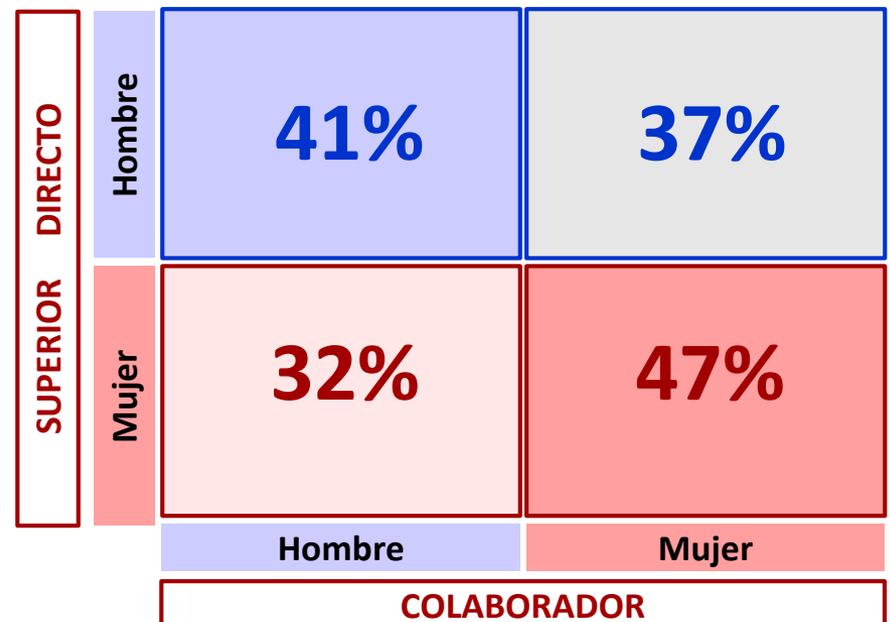
NOTA: Este gráfico muestra el porcentaje de colaboradores que percibe una excelente gestión de políticas por parte de su supervisor directo, puntuándole 6 ó 7 sobre una escala de 7..

LATINOAMÉRICA



MEDIA: 51%

REPÚBLICA DOMINICANA



MEDIA: 40%

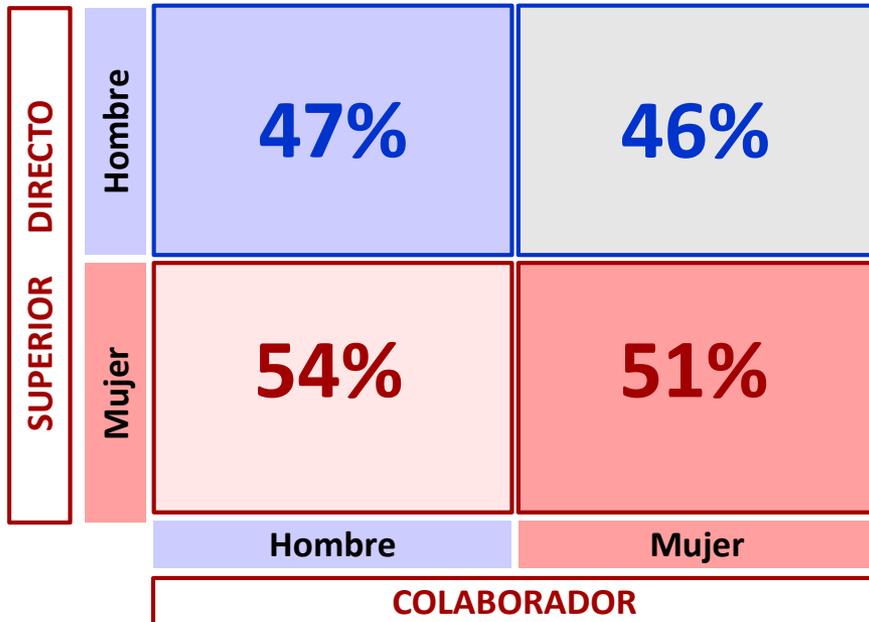
Los gráficos “Supervisor RFC: el supervisor como modelo a seguir” se refieren a la siguiente pregunta de la cuestionario:

¿Está de acuerdo con la siguiente declaración?

- Mi supervisor es un buen modelo de conciliación en el trabajo y fuera del trabajo

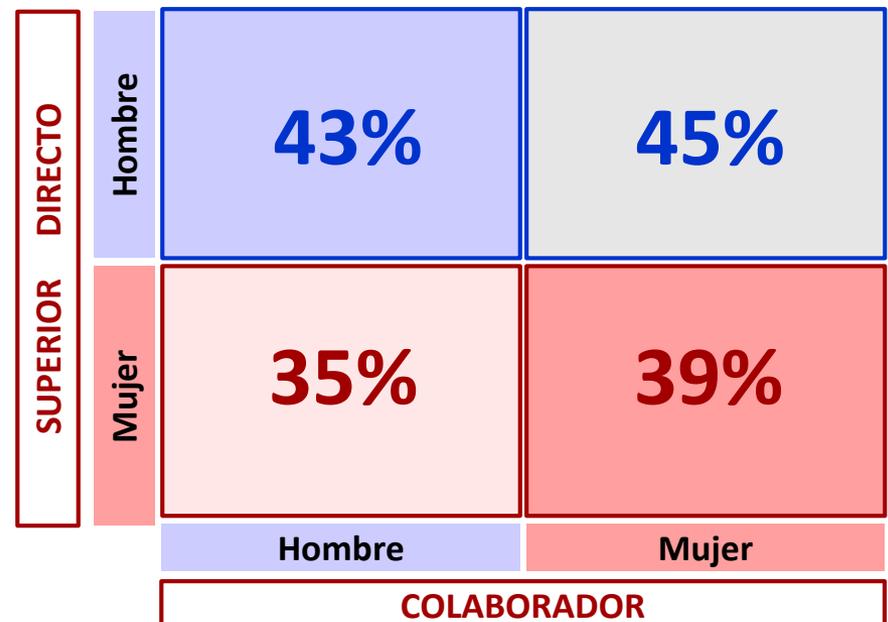
NOTA: Este gráfico muestra el porcentaje de colaboradores que percibe que su supervisor directo es *excelente modelo a seguir*, puntuándole 6 ó 7 sobre una escala de 7..

LATINOAMÉRICA



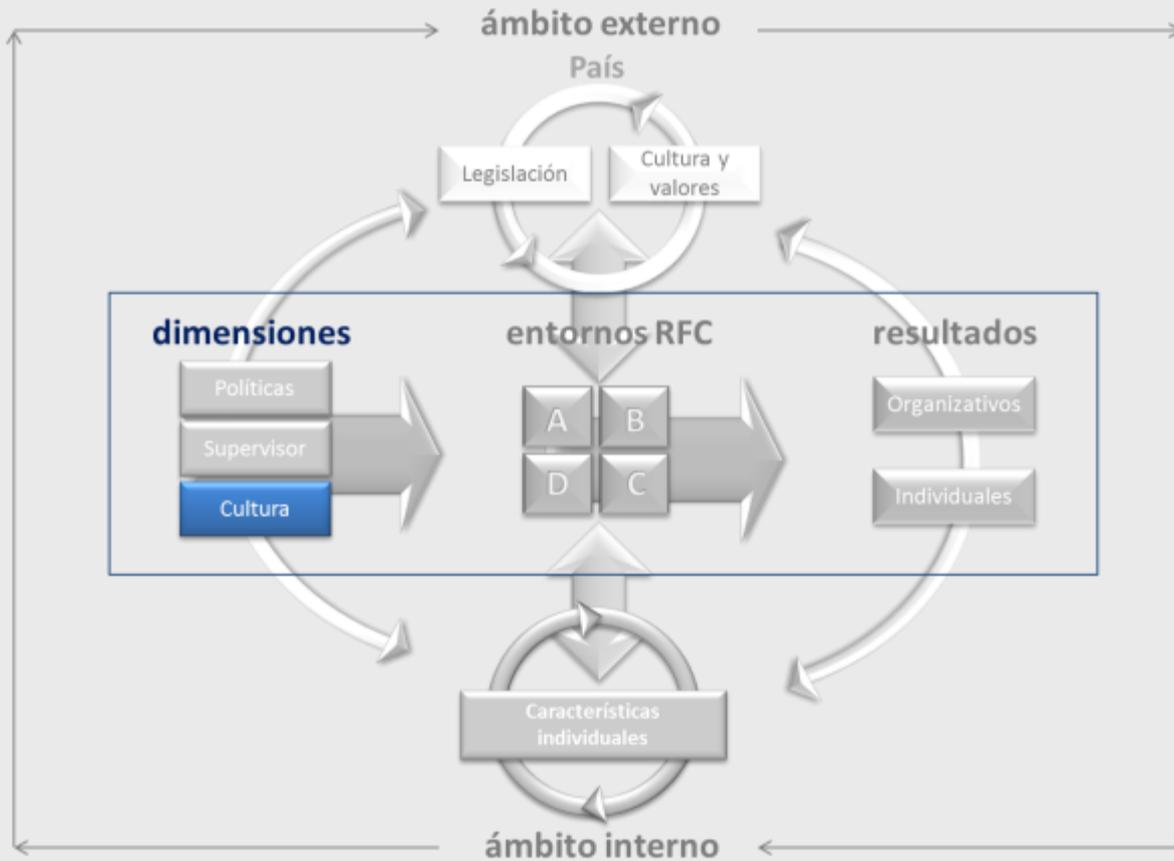
MEDIA: 48%

REPÚBLICA DOMINICANA



MEDIA: 42%

Responsabilidad Familiar Corporativa



Cultura

Cultura

1. Respeto Colegas Políticas RFC
2. Impacto Trayectoria Prof.
3. Expectativas carga y horas trabajo

Respeto de los colegas a excedencias

- Los colegas respetan las excedencias por maternidad y paternidad

Consecuencias negativas para la carrera

- Participar en programas RFC es percibido como menor compromiso hacia la carrera
- Rechazar una promoción o traslado por motivos familiares perjudica evolución de la carrera
- Utilizar horario flexible dificulta avanzar en la carrera

Expectativas respecto carga y horas de trabajo

- Se ha de trabajar más horas de las establecidas para poder avanzar
- Se espera que el trabajo se anteponga a la familia y vida personal

La **cultura de Responsabilidad Familiar Corporativa** favorece la integración trabajo-familia-vida laboral:

- ✓ Valorando a las personas que hacen uso de políticas de flexibilidad **por su aportación a la empresa**, sin penalizarlas por su uso.
- ✓ Respetando las cargas de trabajo de las personas , evitando crear expectativas de que las personas deben anteponer constantemente su trabajo a su familia.

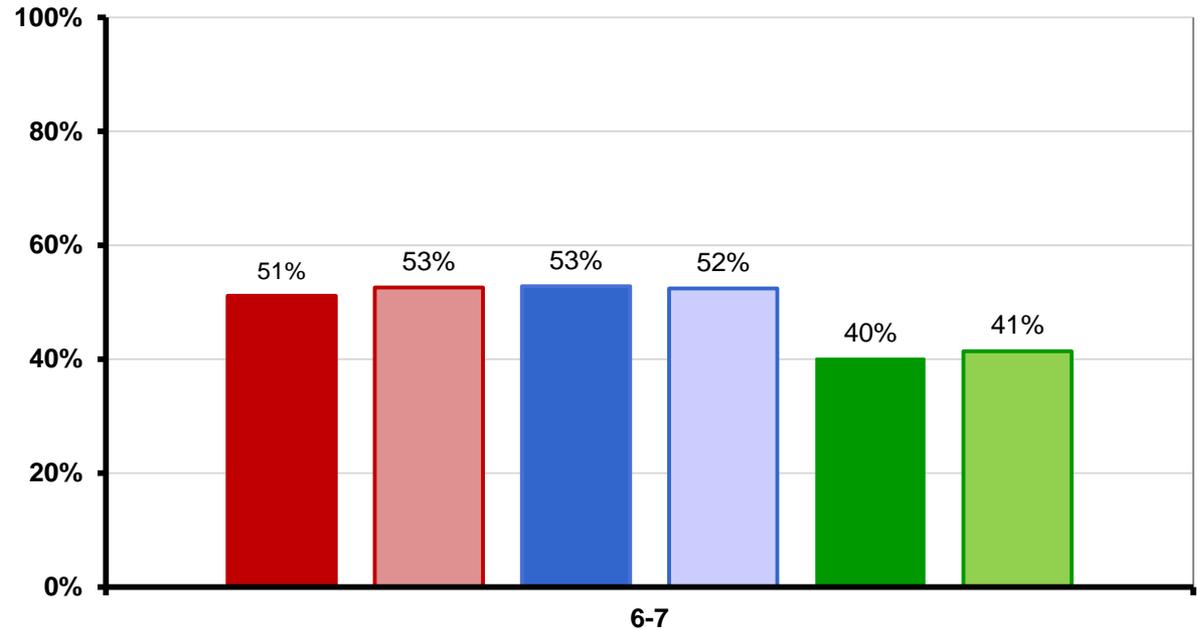
El gráfico de “*Cultura de Responsabilidad Familiar Corporativa*” se refiere a las siguientes preguntas del cuestionario sobre las **excedencias**:

¿Está de acuerdo con las siguientes declaraciones?

- Muchos empleados están molestos cuando hay **padres** que toman largas excedencias para cuidar de un hijo recién nacido o adoptado
- Muchos empleados están molestos cuando hay **madres** que toman largas excedencias para cuidar de un hijo recién nacido o adoptado

NOTA: *Este gráfico muestra el porcentaje de colegas que se sienten molestos por las largas excedencias disfrutadas por otros compañeros.*

- HOMBRE MUNDO IFREI
- MUJER MUNDO IFREI
- HOMBRE LATINOAMÉRICA
- MUJER LATINOAMÉRICA
- HOMBRE REPÚBLICA DOMINICANA
- MUJER REPÚBLICA DOMINICANA



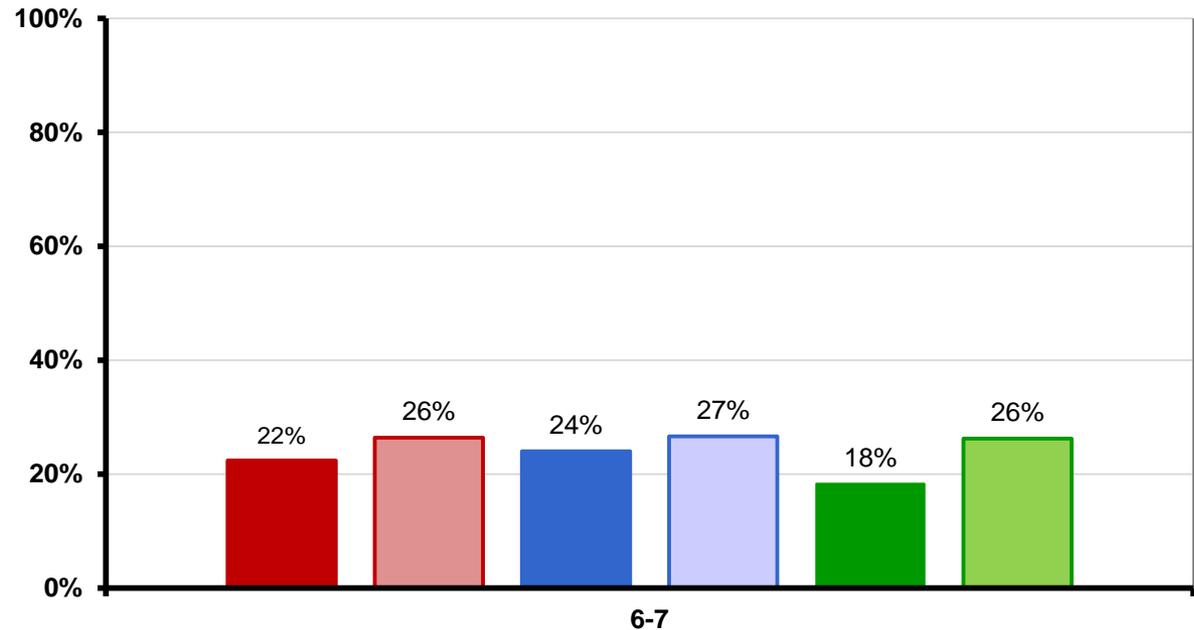
El gráfico de “Cultura de Responsabilidad Familiar Corporativa” se refiere a las siguientes preguntas del cuestionario sobre **consecuencias negativas**:

¿Está de acuerdo con las siguientes declaraciones?

- En esta organización los empleados que participan en los programas que están a su disposición (ej. trabajo a tiempo parcial o puesto compartido) son percibidos como menos comprometidos con el desarrollo de sus carreras que los que no participan en estos programas
- Rechazar una promoción o traslado por motivos familiares, daña seriamente la evolución de su carrera en esta organización
- En esta organización los empleados que utilizan horario flexible tienen menos probabilidades de avanzar en sus carreras que los que no lo utilizan

NOTA: Este gráfico muestra el porcentaje de empleados que percibe que el uso de políticas RFC tienen un impacto negativo en sus trayectorias profesionales.

- HOMBRE MUNDO IFREI
- MUJER MUNDO IFREI
- HOMBRE LATINOAMÉRICA
- MUJER LATINOAMÉRICA
- HOMBRE REPÚBLICA DOMINICANA
- MUJER REPÚBLICA DOMINICANA



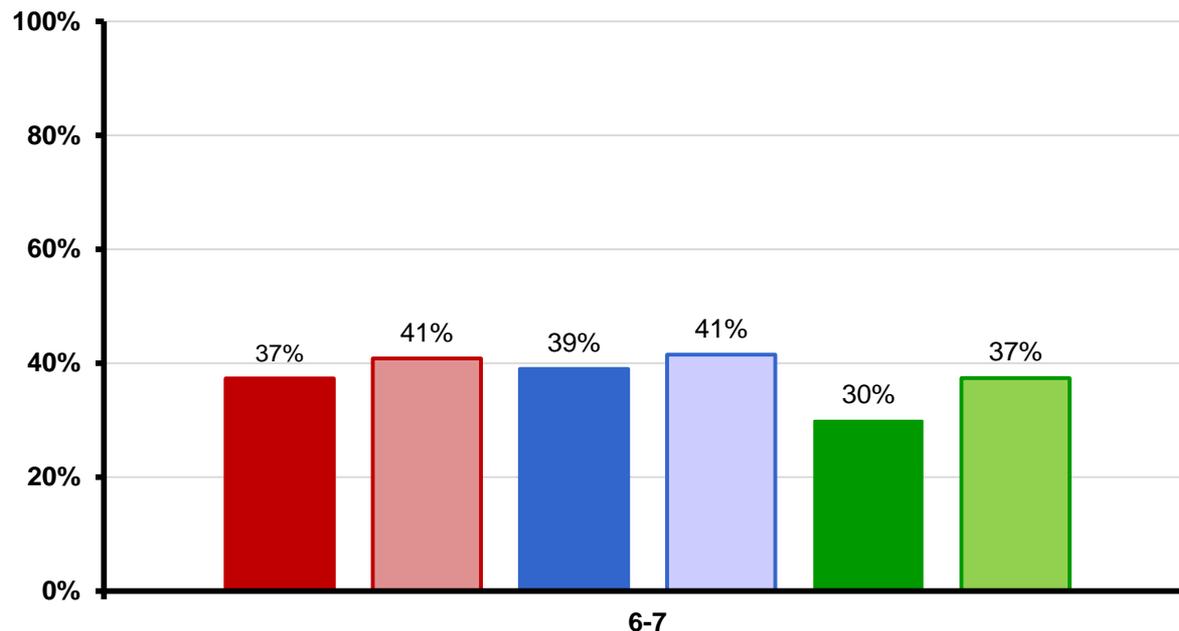
El gráfico de “Cultura de Responsabilidad Familiar Corporativa” se refiere a las siguientes preguntas del cuestionario sobre **expectativas carga de horas**:

¿Está de acuerdo con las siguientes declaraciones?

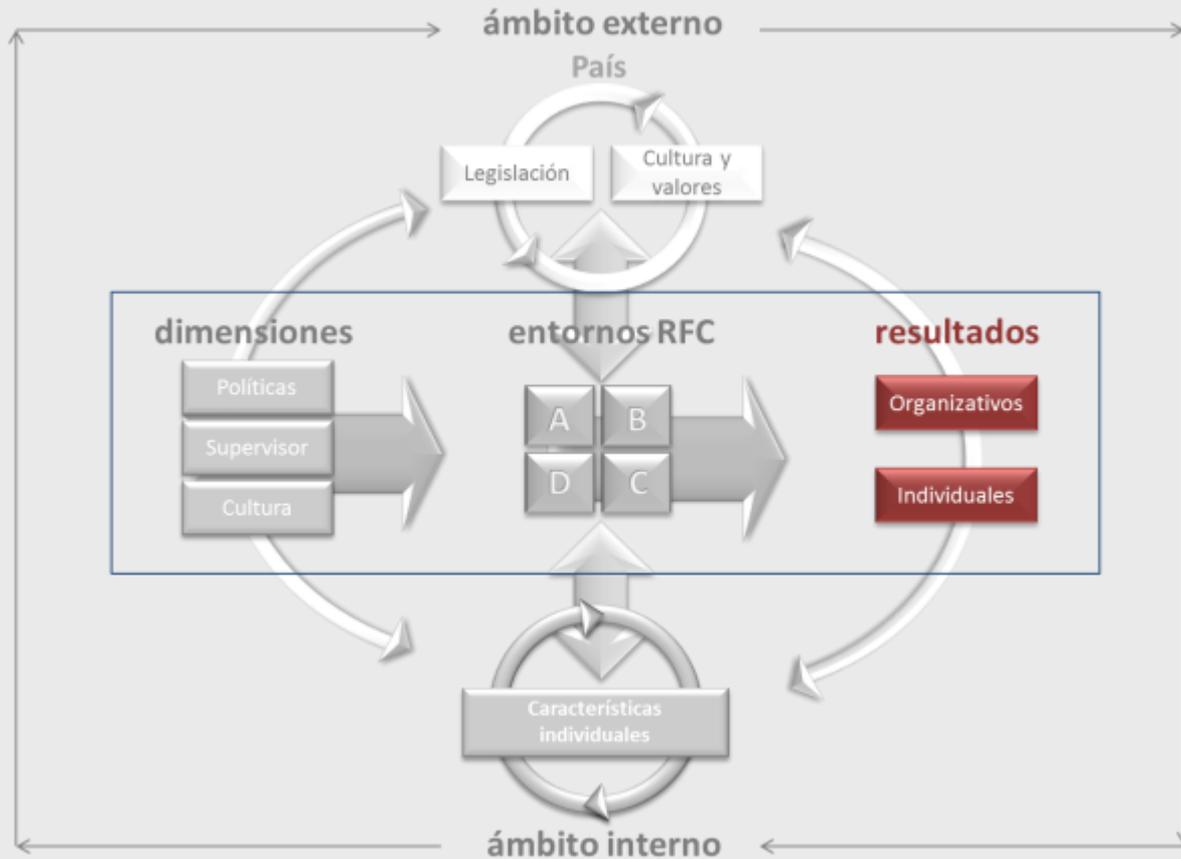
- Para prosperar en esta empresa, uno debe trabajar más de 50 horas a la semana, ya sea en el trabajo o en casa
- Se espera que los empleados sigan trabajando en casa por la noche y/o los fines de semana
- Se espera que los empleados pongan su trabajo por delante de su familia
- Para ser bien vistos por la dirección los empleados deben poner constantemente su trabajo por delante de su familia o de su vida personal

NOTA: Este gráfico muestra el porcentaje de empleados que perciben que han de trabajar por encima de las horas establecidas por contrato.

- HOMBRE MUNDO IFREI
- MUJER MUNDO IFREI
- HOMBRE LATINOAMÉRICA
- MUJER LATINOAMÉRICA
- HOMBRE REPÚBLICA DOMINICANA
- MUJER REPÚBLICA DOMINICANA



Responsabilidad Familiar Corporativa



Resultados

Organizativos	Individuales
1. Intención de dejar la empresa	1. Salud general
2. Percepción apoyo organización	2. Enriquecimiento trabajo-familia
3. Productividad	3. Satisfacción con el equilibrio trabajo-familia
	4. Perfil Motivacional

Intención de dejar la empresa

El deseo de abandonar la empresa, si el entorno externo lo permite, tiene un impacto negativo en la organización. Cuánto mejor es el entorno laboral, menor la intención de dejar la empresa y mayor la fidelización del talento.

Percepción del apoyo de la organización

La percepción sobre el apoyo que la empresa ofrece, depende de las políticas y los recursos que se ponen a disposición de las personas y de la interacción con los managers. Una buena percepción crea un vínculo emocional que identifica a los empleados con la organización.

Productividad

La RFC tiene un impacto directo sobre el rendimiento. La satisfacción con la integración laboral, familiar y personal, mejora la actitud por realizar con mayor perfección el trabajo, incrementando la eficacia.

El impacto que la **Responsabilidad Familiar Corporativa** tiene en los resultados de la empresa permite establecer áreas de mejora para avanzar hacia un nivel de desarrollo superior.

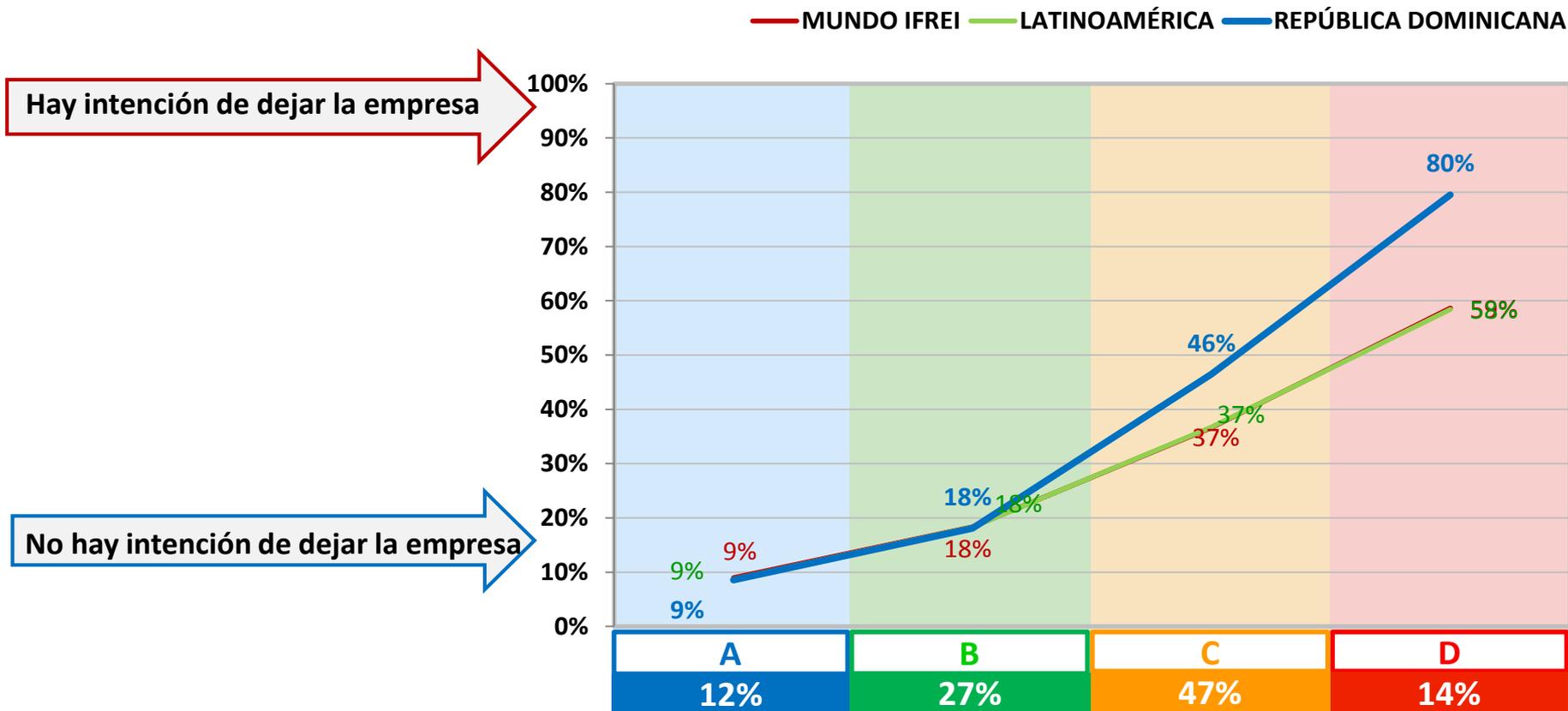
Un entorno laboral contaminante o desfavorable incide, entre otros factores, en:

- Menor productividad
- Pérdida de experiencia
- Deterioro del entorno laboral
- Desmotivación del personal
- Mayor coste de reclutamiento para remplazo
- Coste de formación del nuevo empleado
- Coste de sustitución del puesto vacante

Los gráficos se refieren a las siguientes preguntas del cuestionario:

¿Está de acuerdo con las siguientes declaraciones?

- Preferiría otro trabajo más ideal que el que tengo actualmente
- Si fuera por mí, en tres años no estaría en esta organización
- Con frecuencia pienso en dejar mi trabajo



Salud General

Es el bienestar de una persona. Cuanto mayor es la carga negativa entre la interacción del ámbito laboral y familiar, mayor el deterioro físico y mental. Por el contrario, la conciliación mejora las relaciones sociales y amortigua los problemas.

Enriquecimiento familia-trabajo

Es el nivel en el que la experiencia adquirida a través de un rol mejora la calidad de vida del otro. Se centra en los recursos que la persona obtiene del trabajo y que puede aplicar en su rol en la familia. Del mismo modo, los recursos obtenidos en el hogar mejoran el rendimiento como empleado.

Satisfacción con el equilibrio Trabajo-Familia

Nivel de satisfacción de la persona con el tiempo que dedica a su trabajo y a la atención de su familia, y el grado de satisfacción con la que ambos encajan de forma equilibrada. Se facilita proporcionando los recursos para realizar el trabajo de modo autónomo y flexible.

Perfil motivacional

Las personas se mueven por motivos extrínsecos, intrínsecos o trascendentes. Promocionar, disfrutar con el trabajo o ayudar a otros, determina la calidad motivacional y el criterio que se sigue para la toma de decisiones.

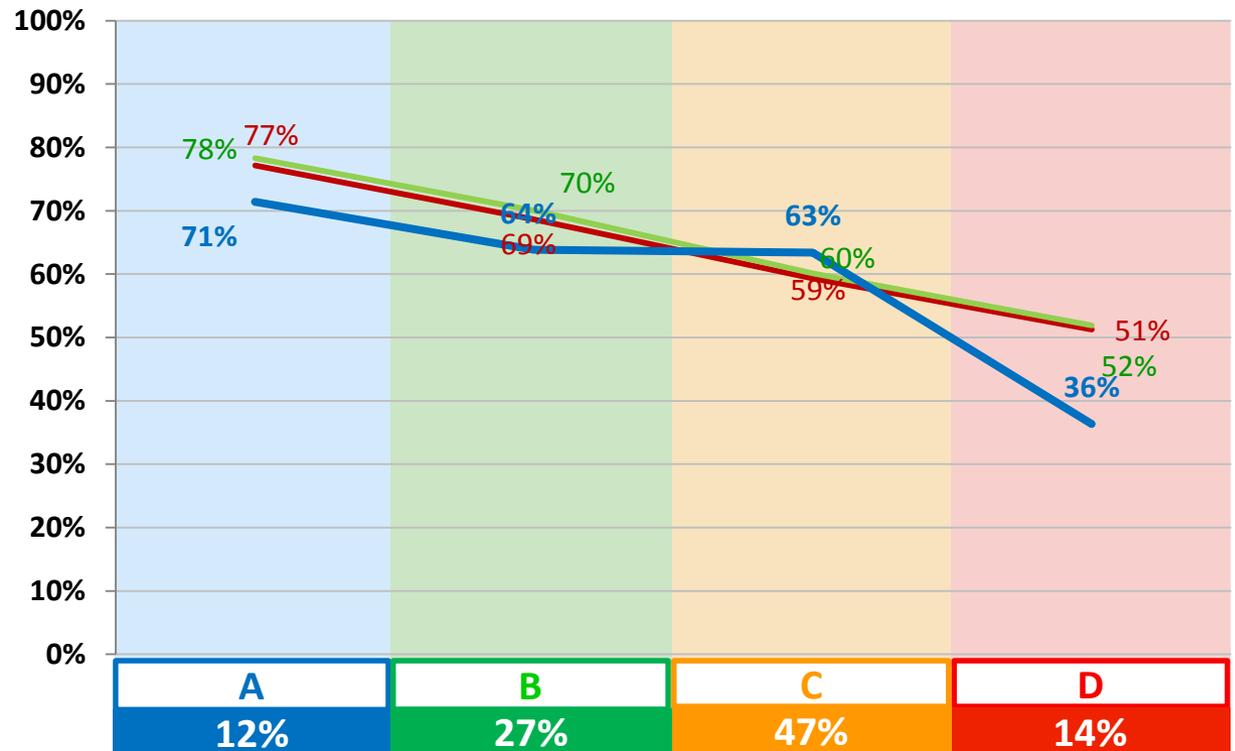
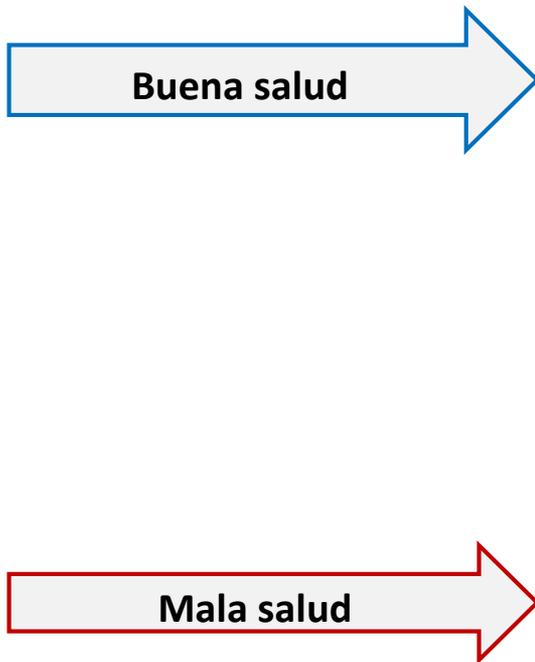
Un entorno enriquecedor y favorable repercute positivamente en las personas, incidiendo en:

- Menor absentismo
- Mejor salud y rendimiento
- Mayor habilidad interpersonal en el trabajo
- Mayor confianza en las habilidades
- Mayor capacidad para realizar múltiples tareas
- Mayor comprensión hacia las personas
- Mayor habilidad interpersonal

Los gráficos se refieren a las siguientes preguntas del cuestionario:

En general, ¿cómo calificaría su salud?

— MUNDO IFREI — LATINOAMÉRICA — REPÚBLICA DOMINICANA

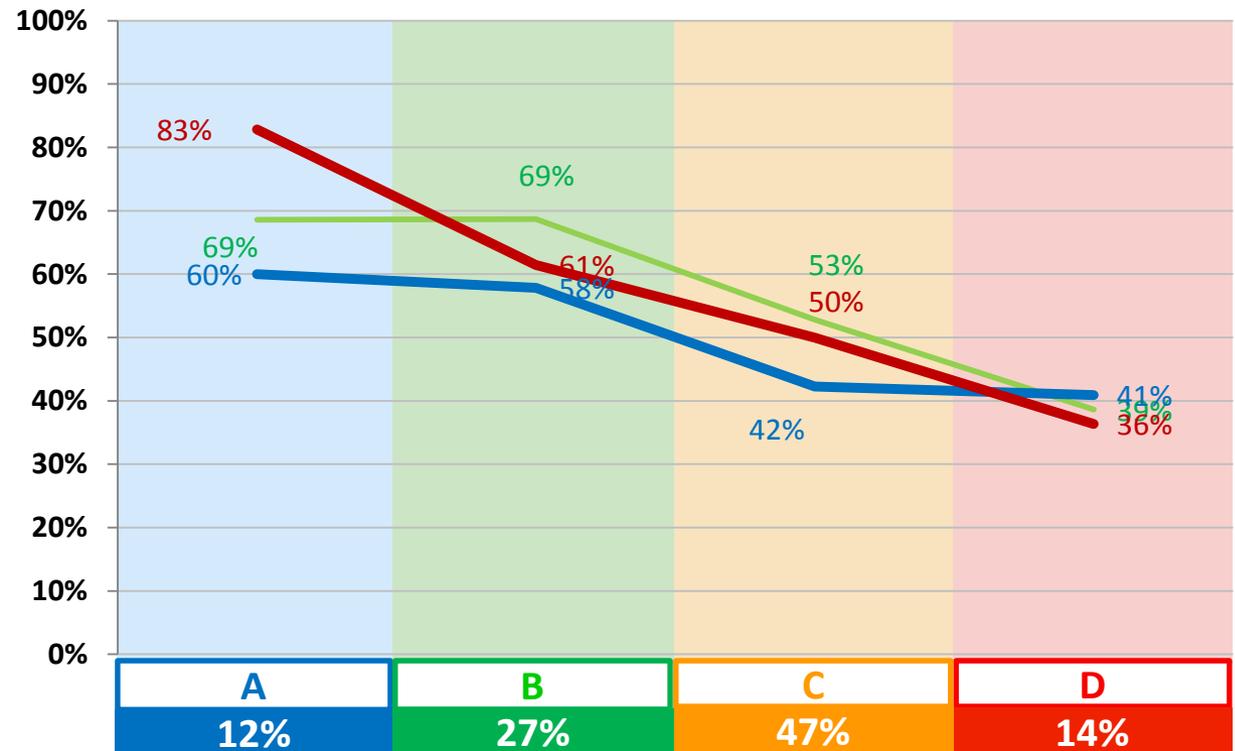


Los gráficos se refieren a las siguientes preguntas del cuestionario:

¿Está de acuerdo con las siguientes declaraciones?

- Duermo bien por la noche. (DORMIR)
- Logro realizar suficiente ejercicio físico durante la semana. (EJERCICIO)
- Cuando llego a casa, aún tengo energía para realizar mis responsabilidades familiares o personales. (ENERGIA)

— Dormir — Energía — Ejercicio

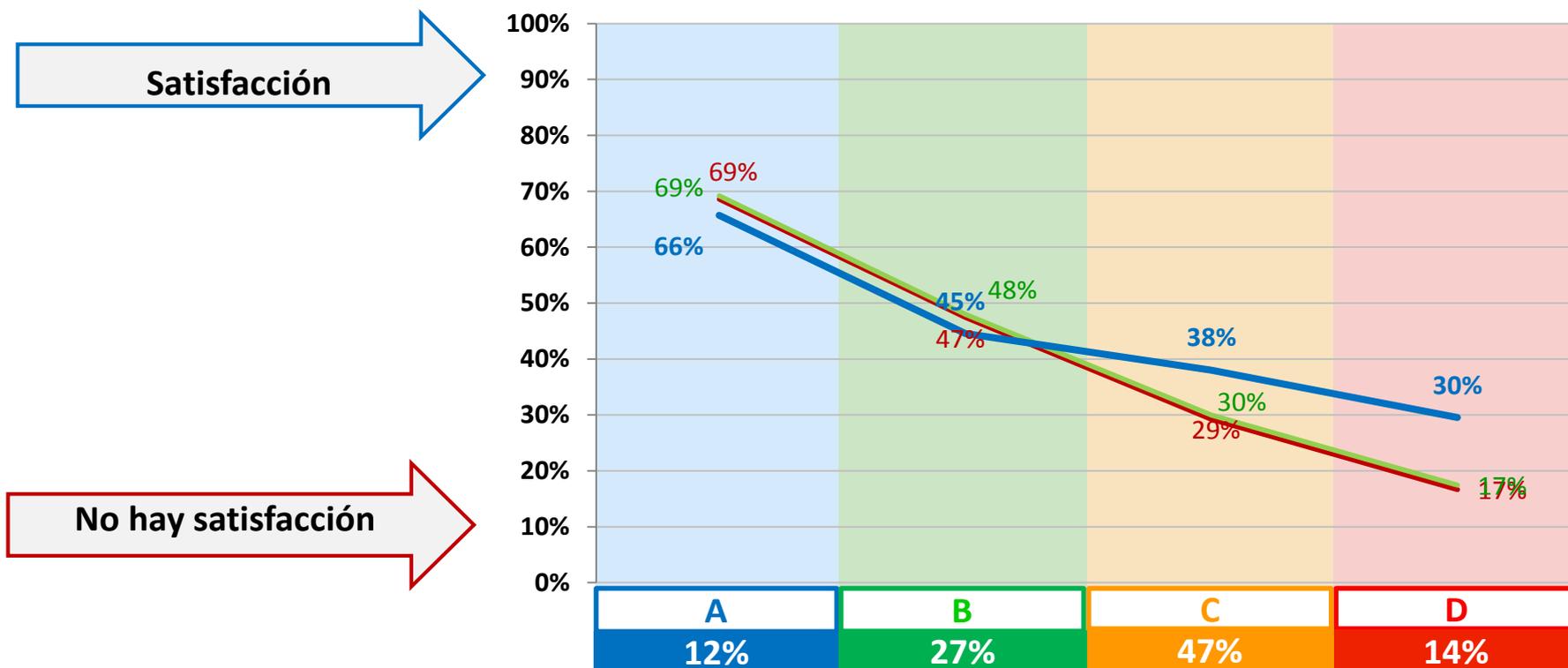


Los gráficos se refieren a las siguientes preguntas del cuestionario:

¿Está de acuerdo con las siguientes declaraciones?

- El modo que usted divide su tiempo entre su trabajo y su vida personal o familiar
- El modo que usted divide su atención entre trabajo y hogar
- El modo en que su vida personal y familiar encaja y quedan integrados
- Su habilidad para conciliar las necesidades de su trabajo con las suyas personales y las de su familia
- La oportunidad que tiene de realizar bien su trabajo y también las obligaciones familiares

— MUNDO IFREI — LATINOAMÉRICA — REPÚBLICA DOMINICANA



Los gráficos se refieren a las siguientes preguntas del cuestionario:

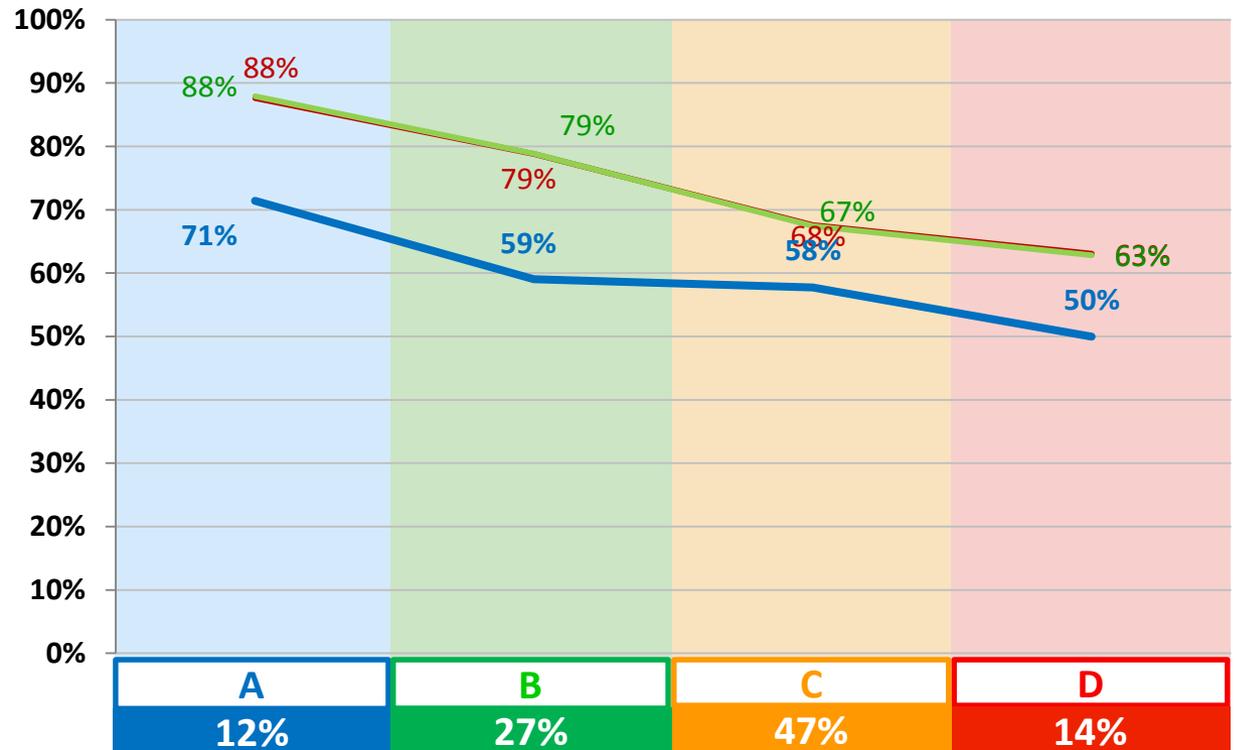
¿Por qué está motivado para hacer su trabajo?

- Porque quiero beneficiar a otros a través de mi trabajo.
- Porque quiero tener un impacto positivo en otros.
- Porque quiero ayudar a otros a través de mi trabajo.
- Porque es importante para mí hacer el bien a otros a través de mi trabajo.

— MUNDO IFREI — LATINOAMÉRICA — REPÚBLICA DOMINICANA

Motivación trascendente

Desmotivación



Los gráficos se refieren a las siguientes preguntas del cuestionario:

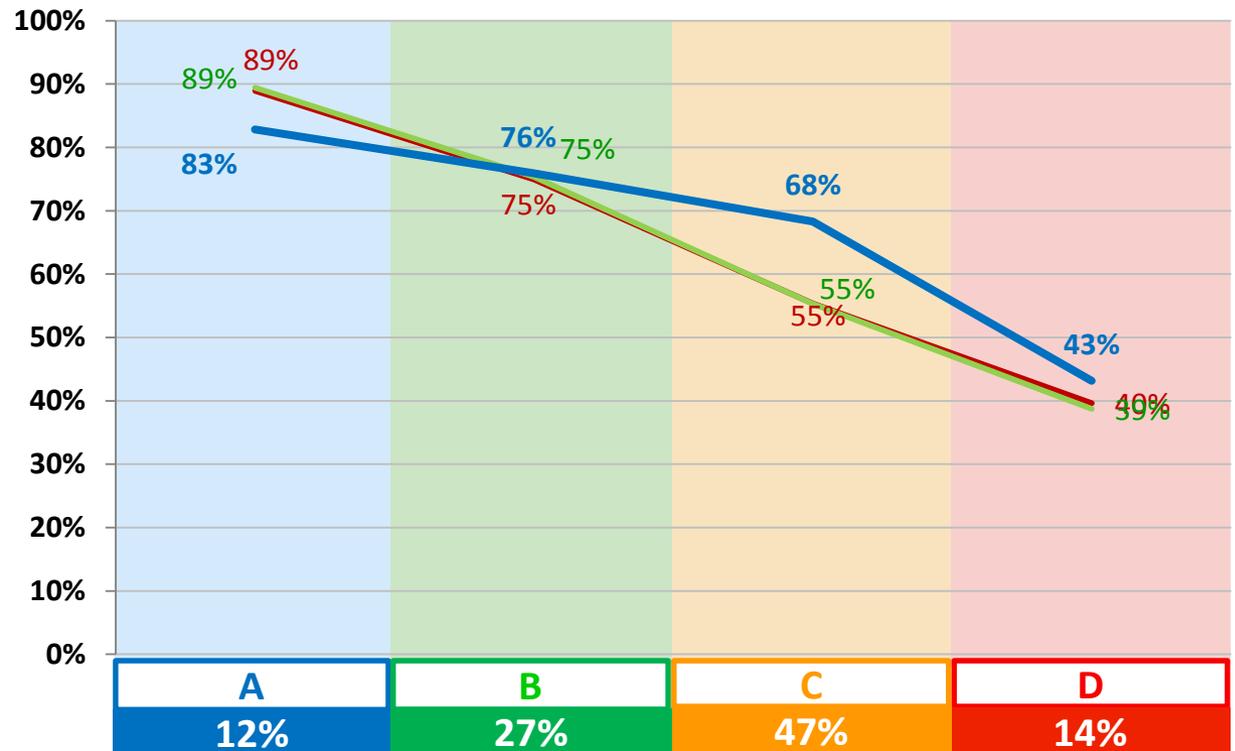
¿Por qué está motivado para hacer su trabajo?

- Porque disfruto con mi trabajo.
- Porque mi trabajo es divertido.
- Porque considero que mi trabajo es atractivo.
- Porque aprendo/desarrollo competencias.

— MUNDO IFREI — LATINOAMÉRICA — REPÚBLICA DOMINICANA

Motivación intrínseca

Desmotivación



Los gráficos se refieren a las siguientes preguntas del cuestionario:

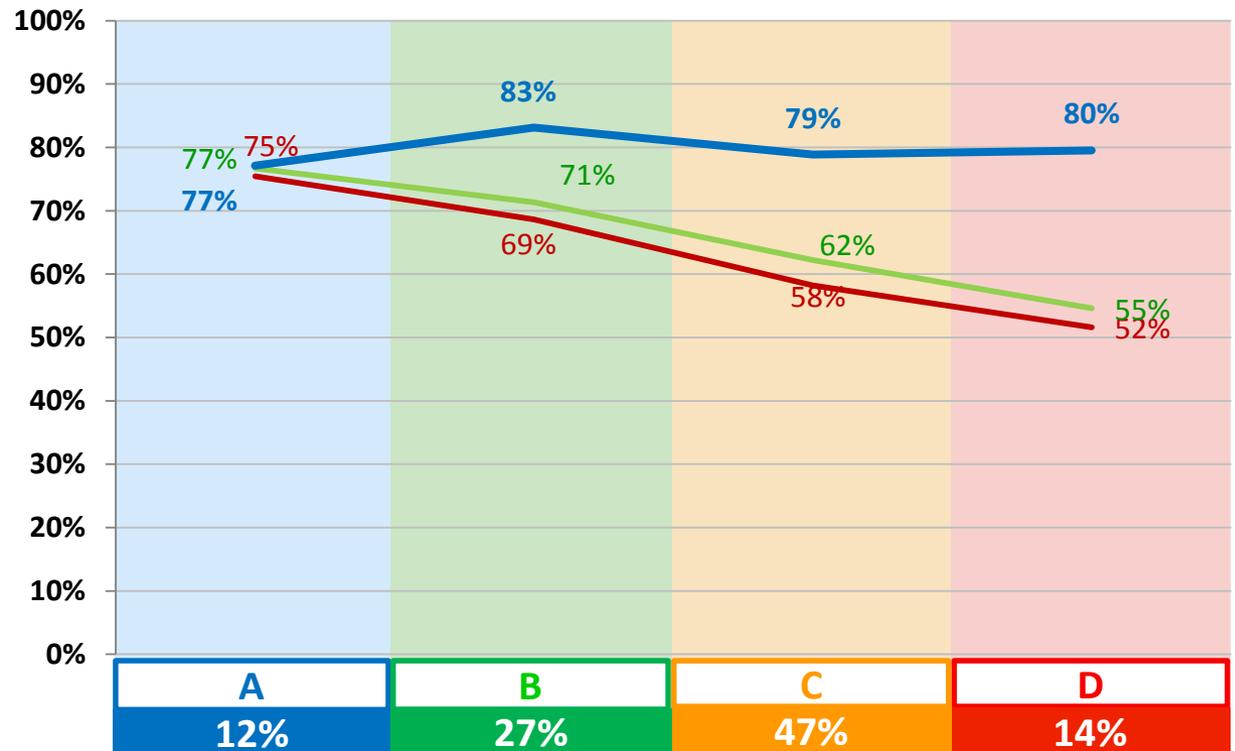
¿Por qué está motivado para hacer su trabajo?

- Porque quiero conseguir los ingresos que me he propuesto.
- Porque quiero ser promocionado.
- Porque quiero que otra gente reconozca que hago un buen trabajo.
- Porque el trabajo me da un cierto status.

— MUNDO IFREI — LATINOAMÉRICA — REPÚBLICA DOMINICANA

Motivación extrínseca

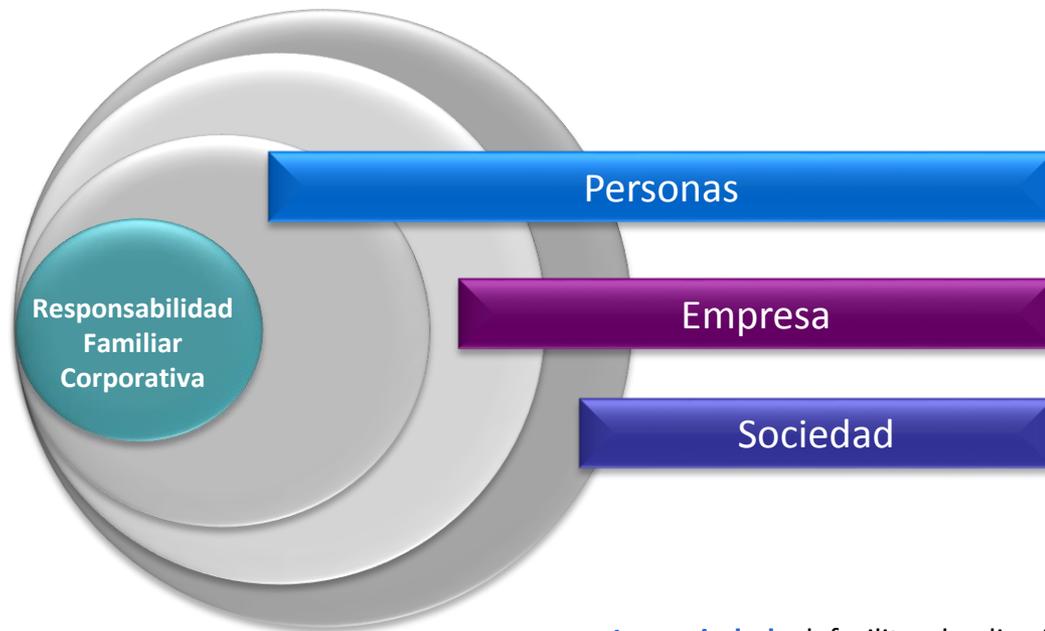
Desmotivación



Responsabilidad Familiar Corporativa

Impacto

La Responsabilidad Familiar Corporativa de una empresa apoya la integración del trabajo, la familia y la vida personal de los colaboradores y facilita la flexibilidad, tanto en el tiempo como en el espacio. Proporciona apoyo profesional, servicios y beneficios familiares que van más allá de una retribución económica. Tiene un impacto positivo en:



- **Las personas**, al facilitarles organizar su tiempo de trabajo de modo que no interfiera o dificulte las responsabilidades con la propia familia. Tienen a disminuir el tiempo de desplazamientos y, por lo tanto, a favorecer el rendimiento.
- **La empresa** al facilitar horarios más amplios de atención al público, menores gastos por absentismo laboral, y mayor implicación de las personas en su trabajo. Son esencialmente necesarias y positivas en industrias o sectores que experimentan cambios de producto o de servicio constantes y rápidos, donde el valor añadido de los empleados es mayor.
- **La sociedad** al facilitar la disminución de la contaminación ambiental debido al menor número de desplazamientos de los trabajadores. También se reduce los costos en los servicios de salud, ya que la Responsabilidad Familiar Corporativa facilita la disminución del stress y otras enfermedades relacionadas. Tiene un impacto positivo también en el nivel educativo del país ya que los padres pueden involucrarse más en la educación de los hijos, con el consiguiente rendimiento escolar y la disminución de adicciones y de criminalidad

Partners (I)

 <p>IAE Business School</p> <p>IAE Universidad Austral Argentina</p>	 <p>ISE</p> <p>Instituto Superior de Empresa Brazil</p>	 <p>Work & Family FOUNDATION CANADA</p> <p>Work & Family Foundation Canada</p>	 <p>15 AÑOS IESE BUSINESS SCHOOL Universidad de los Andes</p> <p>Universidad de los Andes Chile</p>	 <p>UNIVERSIDADE DE MACAU</p> <p>University of Macau China</p>	 <p>INALDE</p> <p>Universidad de la Sabana Colombia</p>
 <p>La Empresa y la Familia</p> <p>La Empresa y la Familia Costa Rica</p>	 <p>IDE BUSINESS SCHOOL</p> <p>Instituto de Desarrollo Empresarial Ecuador</p>	 <p>EMPREPAS</p> <p>Empresas por la Responsabilidad Social</p> <p>Fundación Emprepas El Salvador</p>	 <p>UNIVERSIDAD DEL ISTMO UNIS SABER PARA SERVIR</p> <p>Universidad del Istmo Guatemala</p>	 <p>ELIS Italy</p>	 <p>POLITECNICO MILANO</p> <p>Politecnico Milan Italy</p>

Partners (II)

 <p>Strathmore Business School Kenya</p>	 <p>Universidad Pan-Americana Mexico</p>	 <p>Eramus University Rotterdam Netherlands</p>	 <p>The University of Waikato New Zealand</p>	 <p>Lagos Business School Nigeria</p>	 <p>Escuela de Dirección Universidad de Piura Peru</p>
 <p>University of Asia and the Pacific Philippines</p>	 <p>Escola de Direcção e Negócios Portugal</p>	 <p>Universidad Monteávila Venezuela</p>	 <p>School of Human Resource Management Canada</p>		