Más conciliación, mayor productividad

24 de mayo de 2012

Según el Barómetro de Conciliación Edenred-IESE 2012, los empleados que concilian se sienten cuatro veces más comprometidos con su empresa

¿Sabe que muchas políticas de conciliación no suponen un coste adicional para la empresa, sino que incluso pueden aumentar su productividad?

Según el Barómetro de Conciliación Edenred-IESE 2012, en las empresas que se favorece la conciliación los empleados se sienten cuatro veces más comprometidos y la productividad aumenta hasta un 19%.

El estudio, basado en encuestas a más de 7.000 trabajadores de 23 países en diferentes situaciones familiares, grados de responsabilidad y edades, pone de manifiesto que un 40% de los trabajadores de todo el mundo no están comprometidos con su empresa.

Los empleados con hijos muestran un mayor compromiso. De hecho, cuando la compañía facilita habitualmente la conciliación, su compromiso es total (100%), mientras que en las mismas circunstancias el compromiso de los empleados sin hijos es de un 84%. En los casos en que la empresa no facilita la conciliación, el compromiso de los empleados con y sin hijos baja al 23% y 22% respectivamente.

En general, el compromiso de las mujeres es mayor que el de los hombres. El 80% de las mujeres se muestran comprometidas cuando tienen a otra mujer como jefe y solo un 57% cuando el jefe es un hombre. Si tienen hijos, este porcentaje aumenta al 84% y al 66% según el jefe sea una mujer o un hombre.

©IESE Business School

El peso del salario emocional

En la actual situación económica, son pocas las empresas que pueden subir el salario a sus colaboradores. Sin embargo, existen otras medidas sin coste para la compañía que favorecen el bienestar del trabajador y repercuten en su actitud de compromiso con la empresa. Son las incluidas en el llamado "salario emocional".

El salario emocional está relacionado con la percepción que tiene el trabajador de que su empresa le ayuda cuando tiene un problema, toma su opinión en serio y se preocupa por su bienestar y satisfacción en el trabajo.

Según el estudio, la percepción de salario emocional es mayor en el caso de trabajadores con hijos, seguramente porque son los que obtienen siempre un beneficio más inmediato cuando la empresa aplica medidas de conciliación. En cambio, los trabajadores menores de 28 años perciben menor salario emocional en entornos que favorecen la conciliación (80%) frente al resto de trabajadores (100%), lo que se podría explicar porque en general todavía carecen de obligaciones familiares. Con todo, los jóvenes declaran recibir un mayor salario emocional que otras generaciones en entornos no proclives a la conciliación (50% frente al 25% en la generación de más de 47 años).

El estudio también constata que las mujeres directivas generan mayor percepción de salario emocional tanto en las empleadas (87%) como en los empleados (83%) que los hombres (69% y 63% respectivamente).

Según Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia (ICWF) del IESE y coautora del estudio, "en definitiva, el salario emocional no es más que la puesta en práctica de actitudes con medidas que contribuyen a humanizar el trato y ayudan a crear un mejor clima laboral y un entorno de trabajo positivo".

Beneficios sociales

Entre las medidas que ayudan a crear una percepción de salario emocional tienen especial importancia todas aquellas que favorecen la conciliación laboral y familiar. Estos beneficios no tienen por qué suponer un coste añadido para la empresa, ya que se consideran parte del salario de sus empleados. En cambio, estos sí obtienen una ventaja ya que la cantidad que perciben por beneficios sociales no se considera retribución a efectos fiscales y por tanto se resta de la base imponible al realizar la declaración del IRPF.

©IESE Business School

Según datos del barómetro, los beneficios sociales que las empresas ofrecen a sus trabajadores con más frecuencia son el seguro médico, en un 38% de los casos, seguido de las ayudas al transporte, en un 16%, y del ticket restaurante, en un 15%.

La edad, el sexo y el tipo de empresa importan

En cuanto al nivel de satisfacción con las medidas de conciliación en sí, el nivel es menor en empresas de menos de 100 empleados y en el caso de empleados sin hijos.

Por otro lado, el sexo del jefe también influye en la satisfacción de sus empleados. El Barómetro detecta que las mujeres se muestran muchos más satisfechas con la conciliación cuando su jefe es otra mujer (92%) que cuando es un hombre (76%), porcentaje que baja al 58% cuando tienen hijos y su jefe es un hombre.

Y aunque la diferencia es menos acusada, las mujeres también generan un mayor nivel de satisfacción en los hombres que tienen bajo su mando (75%) que sus homólogos varones (70% de satisfacción). Según el estudio, el mayor nivel de insatisfacción se da entre los hombres sin hijos cuyo jefe es varón.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School