Siete de cada diez españoles creen que su empresa dificulta la conciliación

En España faltan políticas formales de conciliación y la responsabilidad familiar corporativa está poco presente en la cultura de las organizaciones y en el liderazgo que ejercen los jefes, según un estudio dirigido por Mireia Las Heras.



13 de junio de 2018

Un 73% de empleados en España cree que su entorno laboral dificulta ocasional o

©IESE Business School

sistemáticamente la **conciliación entre trabajo y vida personal y familiar**. Además, perciben que utilizar las medidas de **flexibilidad laboral** a su alcance puede penalizar su desarrollo dentro de la empresa.

Estos datos son el resultado de una pobre y poco valorada cultura de conciliación en las empresas, con unas políticas sociales poco flexibles que reciben un apoyo insuficiente por parte de quienes tienen poder de decisión en la organización.

Así lo indica el estudio **IFREI de Responsabilidad Familiar Corporativa**, dirigido por la profesora Mireia Las Heras desde el Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE.

Este informe analiza la situación de la **responsabilidad familiar corporativa** (RFC) en España en tres dimensiones clave: las **políticas formales**, el **apoyo del supervisor** y la **cultura corporativa**. Porque tan importante es poner al alcance de los empleados medidas que faciliten la integración de la vida laboral y personal como que puedan aplicarse de forma efectiva gracias a una actitud receptiva por parte de los líderes empresariales y a una cultura organizativa propicia a la conciliación.

Políticas formales insuficientes

Según el estudio, las medidas de flexibilidad en el tiempo y en el espacio más comunes en las empresas españolas son el **horario laboral flexible** (al que tienen acceso seis de cada diez empleados) y el **trabajo a tiempo parcial** (una opción al alcance de un 66% de las mujeres y un 52% de los hombres). El **teletrabajo** todavía no es una realidad al alcance de la mayoría de personas (41% de los hombres y 39% de las mujeres), aunque está bastante más extendido que otras medidas como la semana **comprimida**.

También se echan de menos otras medidas de apoyo familiar como los **subsidios para el cuidado de hijos o personas dependientes**, los servicios de **guardería en el centro de trabajo** o la posibilidad de alargar las **bajas de maternidad/paternidad** más allá de lo que marca la ley. De hecho, la única medida de este tipo ampliamente establecida es la de poder **abandonar el lugar de trabajo debido a una emergencia familiar**, a la que dicen poder acogerse cerca del 90% de los entrevistados.

Otro déficit importante que detecta el estudio es la **falta de información sobre las prestaciones** que la organización pone a disposición de sus colaboradores con el fin de facilitarles el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y familiar: asesoramiento profesional y personal, información sobre guarderías/escuelas o centros de día/residencias de

©IESE Business School

ancianos, información sobre prestaciones para la conciliación, seminarios, talleres o sesiones de información sobre la conciliación laboral y familiar). De hecho, España se sitúa por debajo de la media mundial en todas y cada una de estas categorías.

Falta de apoyo de los supervisores

El IFREI centra el análisis del papel que juega el supervisor en cuatro tipo de conductas que facilitan la conciliación de los empleados a su cargo: el **apoyo emocional**, el **apoyo instrumental**, su capacidad para erigirse en un **modelo a seguir** en materia de RFC y su **desempeño** en la gestión de las políticas de equilibrio entre trabajo y familia.

Los datos que obtiene son contundentes, aunque de signo bien distinto según sea un hombre o una mujer quien ejerza el rol de supervisor.

Cuando el líder es un hombre, los colaboradores, sean hombres o mujeres, perciben un nivel de apoyo tanto emocional como instrumental bajo, no se le considera un modelo a seguir en términos de conciliación ni se aprueba su gestión de las políticas de RFC. Es todo lo contrario de lo que ocurre cuando el rol lo ejerce una mujer, con una única excepción: las mujeres lideradas por otras mujeres también califican el apoyo emocional que reciben como "bajo".

El influjo de la cultura corporativa

No solo los supervisores directos tienen una influencia decisiva en la capacidad real de los empleados para conciliar. También la **actitud del resto de colegas** de trabajo y los principios y valores que integran la **cultura de la empresa** influyen en la aplicación efectiva de las políticas de RFC.

Y así lo corroboran los resultados que obtiene el IFREI: siete de cada diez encuestados percibe que utilizar las políticas de RFC a su alcance puede penalizar su desarrollo en la empresa (un porcentaje muy superior al del resto de países analizados); más de un 40% creen que hacer uso de las excedencias para cuidar a los hijos puede ser mal visto por sus compañeros, y un porcentaje elevado (41% de hombres y 48% de mujeres) siente que la empresa les presiona para trabajar más allá de lo establecido por contrato o que se espera de ellos que antepongan el trabajo a su familia.

¿Qué tipo de entornos predominan?

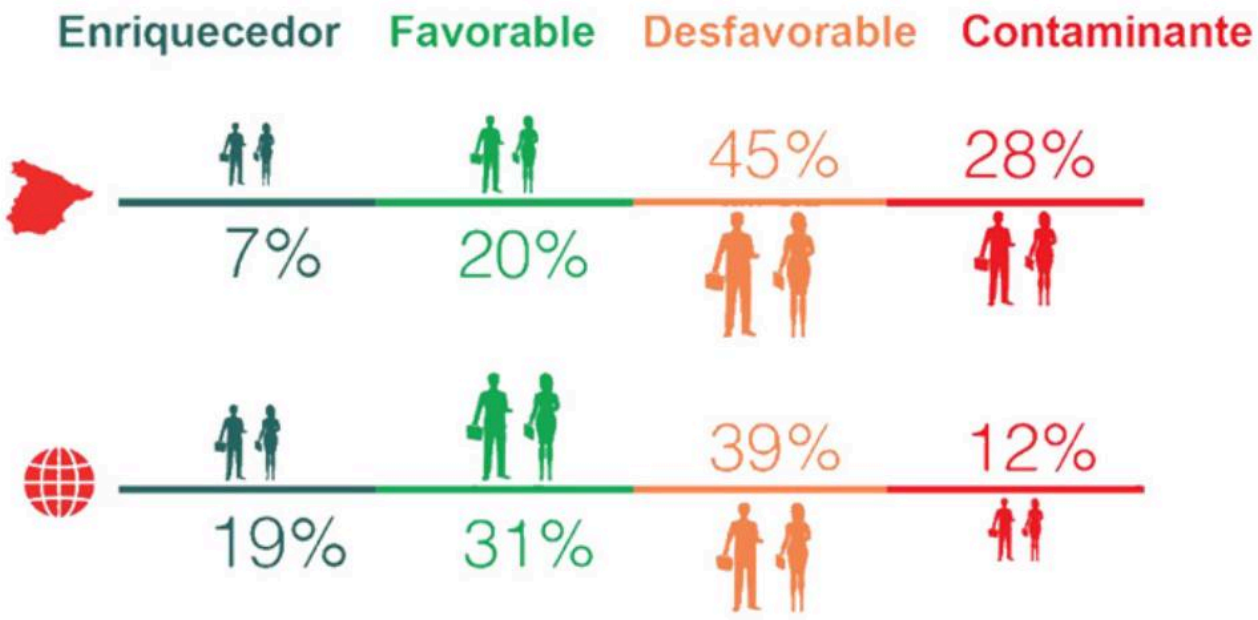
En función de los resultados obtenidos en las tres dimensiones analizadas, el IFREI clasifica

©IESE Business School

los **entornos laborales** en cuatro categorías según apoyen más o menos el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y familiar de los empleados: **enriquecedor**, **favorable**, **desfavorable** o **contaminante**.

Y los resultados alertan de un elevado grado de insatisfacción entre los trabajadores españoles: hasta un 28% declara trabajar en un entorno directamente "contaminante", que entorpece sistemáticamente la conciliación, mientras que otro 45% lo define como "desfavorable". En total, el porcentaje de insatisfechos se eleva hasta el 73%, muy por encima del 51% que arroja la misma encuesta a nivel mundial.

De hecho, solo un 7% de los trabajadores españoles considera que trabaja en un entorno laboral en el que se favorece la conciliación sistemáticamente, un porcentaje de nuevo sensiblemente inferior al 19% que registran en promedio el resto de países.



El trabajo concluye con una llamada de atención sobre los costes que se derivan de la ausencia de un compromiso real con la conciliación.

Los **entornos laborables desfavorables o contaminantes** no solo generan empleados insatisfechos y más expuestos a los conflictos familiares debidos al trabajo. También están menos comprometidos y son mucho más propensos a abandonar la empresa, lo que se traduce en una **menor eficiencia** y **más costes administrativos y de contratación**.

Todo lo contrario ocurre en las empresas más sensibles a la conciliación, que además se perciben como más justas y comprometidas con la igualdad de oportunidades entre hombres

©IESE Business School

y mujeres.



Sobre la investigación

El estudio se basa en el análisis de las respuestas de 964 personas (68% hombres y 32% mujeres) con distintas situaciones familiares y niveles de responsabilidad en el trabajo. Y también en la comparación de estos datos con los recogidos en las encuestas a escala mundial que se vienen realizando desde el año 2010.

[Ver en pantalla completa]

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School