

El sector financiero, líder en conciliación trabajo y familia

El sector financiero es el más flexible del mercado a la hora de ofrecer a sus empleados medidas que permitan compatibilizar el trabajo con la vida personal.

1 de febrero de 2008

¿Le interesaría trabajar en una empresa que añadiera a su salario otros beneficios, como un seguro de vida o de accidente, asistencia sanitaria para sus familiares directos o un horario laboral flexible? Dicho de otro modo, ¿le gustaría que su empresa, además de preocuparse por su desarrollo profesional, se ocupara también de su desarrollo personal y familiar? Si la respuesta es sí, sepa que el sector financiero es el que más beneficios extrasalariales puede proporcionarle, según el estudio "[Conciliación Empresa-Familia en el sector financiero](#)" realizado por el IESE y la Fundación Alares.

El sector financiero es el más flexible del mercado a la hora de ofrecer a sus empleados medidas que permitan compatibilizar el trabajo con la vida personal. Así lo asegura un informe editado por la Fundación Alares en el que compara los resultados obtenidos en el estudio IESE Family Responsible Employer Index 2007 -que evaluaba una muestra total de 857 empresas- con los resultados de 58 empresas de banca, seguros y financieras.

Las 58 empresas analizadas se clasificaron en cuatro grupos, correspondientes a los cuatro niveles de conciliación en que el estudio IFREI agrupa a las empresas.

En el nivel más alto, donde se sitúan las empresas "sistemáticamente enriquecedoras", con una cultura familiarmente responsable ya establecida, el sector financiero supera, con un porcentaje del 12%, en 5 puntos el total de la muestra.

En un nivel inferior, el de las empresas "discrecionalmente enriquecedoras", con políticas de

flexibilidad y apoyo a la conciliación y algunas prácticas familiarmente responsables, el porcentaje de empresas del sector financiero alcanza el 39%, 9 puntos más que la muestra total. El mayor porcentaje de empresas se sitúa en el nivel "discrecionalmente contaminante" con un 41% del sector financiero vs. 50% del total de la muestra. Finalmente, las empresas "sistemáticamente contaminantes" que carecen de políticas familiarmente responsables en el sector financiero sólo suponen el 8% frente al 13% del resto de la muestra.

La mujer trabajadora, clave de la flexibilidad

Según el estudio, la causa dominante de la flexibilización de las empresas en las últimas décadas ha sido la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo. Y constatan cómo "a mayor número de mujeres en plantilla mayor desarrollo de las políticas de conciliación". Sobre todo en el sector financiero. Así, cuando hay más del 75% de mujeres en plantilla, el 25% de las empresas del sector financiero son "sistemáticamente enriquecedoras" frente al 12% del total de la muestra. El porcentaje de desarrollo de políticas familiares en el sector financiero aumenta a un 75% cuando se trata de empresas "discrecionalmente enriquecedoras", frente al 10% del total de la muestra.

Por el contrario, el porcentaje de implantación de políticas de conciliación desciende en todos los sectores cuanto mayor es el porcentaje de empleados temporales en plantilla.

Diez medidas estrella

La preocupación del sector financiero respecto al desarrollo personal y familiar se refleja en diez medidas de conciliación en que éste se sitúa entre 15 y 46 puntos por encima de la muestra total.

Entre las medidas más ofertadas, cinco son beneficios extrasalariales a los empleados: seguro de vida, plan de jubilación y seguro de accidentes, seguido de tickets restaurante y asistencia sanitaria.

Otras cuatro se refieren a la flexibilidad laboral, como el horario laboral flexible, aplicado en más del 50% de las empresas del sector, frente a un 38% de la muestra total. También se incluyen aquí distintas modalidades de permiso: calendario de vacaciones flexible, excedencia para cuidar de un familiar y permiso por paternidad superior al que establece la ley con una diferencia de 22, 18 y 15 puntos, respectivamente, por encima de la muestra total.

Finalmente, la décima medida más destacada es el asesoramiento profesional, que tienen a su disposición más del 50% de los empleados, frente al 39% de la muestra total.

El estudio destaca cómo la atención y cuidado de los familiares del empleado ante los imprevistos que se presentan en el día a día se está convirtiendo en un tema estratégico a tener en cuenta. "La ayuda a domicilio, la teleasistencia social, el servicio de recogida y cuidado de niños o la línea gratuita de asesoramiento telefónico, no sólo dan respuesta a las necesidades de todos los empleados, sino que se trasladan a la empresa en ahorro y disminución del absentismo, convirtiéndose en potenciales beneficios para cualquier organización", señalan.

Otras medidas de interés

Trabajo a tiempo parcial; reducción de la jornada a cambio de una rebaja salarial; permiso por maternidad superior al que establece la ley; asesoramiento legal, financiero o fiscal; y asesoría personal/familiar son otras políticas de flexibilidad en las que el sector financiero supera la tendencia global, aunque a menor distancia.

Existen otras políticas en las que el sector financiero muestra una tendencia similar a la del mercado. Es el caso de mantener las ventajas laborales después de un permiso largo, reintegrar al empleado que vuelve de un permiso de larga duración, poder trabajar desde casa o sustituir al personal que está de permiso. La formación en temas de conciliación está todavía poco presente en el sector financiero, al igual que en el resto de sectores de la muestra.

Ventajas de una mejor conciliación

Los dos problemas más importantes manifestados por las empresas de la muestra total son la dificultad para contratar empleados clave (23%), y el absentismo (18%). En el sector financiero, el problema más relevante es la resistencia de los empleados a la movilidad geográfica (30%), mientras que la dificultad de contratar empleados clave (23%) pasa a segundo lugar.

La superioridad del sector se nota en un menor absentismo, 10 puntos por debajo de la muestra total, y en un mayor índice de compromiso por parte de los empleados. Según se desprende del estudio, el hecho de disponer de facilitadores (condiciones básicas para poner en práctica la conciliación) y de una cultura flexible han contribuido en gran parte a ello.

www.iese.edu/es/insight