

La pyme puede, y debe, conciliar

¿Quiere saber si vivirá más tranquilo trabajando para una pequeña empresa o para una multinacional?

1 de noviembre de 2007

La conciliación laboral es la capacidad para evitar conflictos entre trabajo y familia cuando hay problemas de compatibilidad. Este tipo de quebraderos de cabeza suelen llegar por falta de tiempo, un estrés excesivo o una contradicción entre el roles que tenemos en casa y en el trabajo.

Desde 1999 el IESE realiza una encuesta sobre la conciliación laboral/familiar de las empresas españolas. Lo evalúa con el IESE Family Responsible Employer Index. Sin embargo, hasta ahora la mayoría de participantes eran grandes compañías. No por eso pierde interés, pero hay que tener en cuenta que el 99% de las empresas del país tienen menos de 200 empleados. Los profesores [Nuria Chinchilla](#) (IESE) y Miguel A. Canela (UB), asistidos por Inés Alegre y Consuelo León llenan el hueco con "[Políticas de conciliación, liderazgo y cultura en 2.200 pymes españolas](#)".

En general las pequeñas y medianas empresas obtienen un IFREI más bajo que las grandes compañías. Son peores en aspectos culturales como el horario, la idea de compromiso y la promoción del uso de las medidas de conciliación, a las que tampoco asignan grandes presupuestos. En cambio, gozan de mejor comunicación interna y servicios familiares.

Al detalle

Los datos del estudio provienen de una muestra de 2.205 empresas ubicadas en la Comunidad de Madrid. Las encuestas entraban se han hecho en el marco de otro trabajo más grande a cargo de Sigma Dos, que excepcionalmente considera como pymes sólo a las empresas de hasta 200 empleados. Deberían entrar las de hasta 250 trabajadores, así que

los autores han tenido que adaptar los resultados.

El 65% de las compañías analizadas tiene menos de 20 empleados. Comercio, hostelería, educación, sanidad y servicios sociales representan más de la mitad de la muestra. Todas ellas se han sometido a un cuestionario sobre políticas de conciliación, compromiso y cultura de la empresa. También les preguntaban por problemas frecuentes y composición de la plantilla. El IFREI clasifica los participantes en cuatro grupos de la A, para las compañías sistemáticamente enriquecedoras que ya son familiarmente responsables, a la D, para las sistemáticamente contaminantes del entorno porque carecen de esas políticas.

La nota media está cerca de los 40 puntos. La mayoría de empresas cae en el grupo C, el de las discrecionalmente contaminantes porque tienen algunas políticas pero las aplican muy poco. El 16,6 % quedan rezagadas en el grupo D, y el 13% consiguen llegar al B, reservado para las discrecionalmente enriquecedoras. Ninguna empresa consigue entrar en el mejor grupo, el A. La verdad es que el estudio del año pasado, para empresas grandes, mostraba unos resultados mejores. Queda claro que las pymes han avanzado menos en conciliación.

Por sectores, si quiere trabajar en armonía con su familia lo mejor es la educación, sanidad, servicios sociales, finanzas, transporte, comercio y hostelería. Estos dos últimos casos sorprenden dados los horarios del sector, pero lo cierto es que los compensan con más facilidades hacia la jornada parcial. No obstante, las diferencias más fuertes aparecen cuando se analiza las empresas en base a su número empleados.

Cuestión de tamaño

Ante todo, las mejores son las microempresas (de hasta 5 empleados), mientras que en la cola están las que tienen entre 50 y 99 trabajadores. Más en concreto, las más flexibles son de nuevo las microempresas y todas las que tienen más de medio centenar de empleados. Estas últimas también son líderes a la hora de conceder excedencias o programas de tele trabajo.

En cuanto al apoyo profesional, no hay diferencias por tamaño. La mayoría de pymes no ofrecen este tipo de asesoramiento o lo ofrecen sólo a algunos empleados. Las más grandes, de más de cien empleados, sí destacan por servicios familiares.

La cuestión del liderazgo lleva a plantear dos cuestiones: lo sensibilizados que están los directivos sobre el conflicto trabajo-familia, y el ejemplo que dan ellos mismos. Los valores más altos se van de nuevo hacia los extremos, pero en realidad las diferencias más fuertes

las marcan las microempresas. La comunicación dentro de la empresa siempre se ha entendido mejor dentro de las pymes, que disfrutan de una mayor cercanía y de canales informales. Esa comunicación permite que los empleados perciban que sus directivos están sensibilizados con la conciliación, aún a falta de un presupuesto específico o de un equipo responsable. Las empresas de hasta 5 trabajadores lideran en este ámbito y en el de la estrategia. Dentro de las pymes, son las que destinan más recursos a programas concretos y las que los tienen más avanzados. Los resultados empeoran a medida que aumenta el tamaño de la compañía.

Finalmente, las empresas de entre 20 y 49 empleados sacan la mejor nota en el apartado de los impulsores de la conciliación. Son ejemplos de una cultura favorable, como animar a los trabajadores a irse a casa a partir de cierta hora. Respecto a los frenos, no hay diferencias significativas entre los grupos. Ahora bien, queda claro que aquí las pymes están muy por detrás de las grandes empresas.

A fin de cuentas, si tiene que trabajar en una pyme, más vale que sea más pequeña que mediana. Las microempresas son las mejores en conciliación, sobretodo en flexibilidad, liderazgo, estrategia, comunicación y responsabilidad. Las empresas de 20 a 99 empleados son las peores, probablemente porque están en tierra de nadie. Son demasiado grandes para aprovechar las ventajas de la cercanía, pero pequeñas para tener ofrecer las ventajas en tele trabajo o excedencias que dan las grandes empresas. En definitiva, trabajar para éstas debería permitirle disfrutar más de su familia pero en un marco más rígido. Las pymes y especialmente las microempresas le ofrecerán más flexibilidad y cercanía con los directivos. Usted elige.

www.iese.edu/es/insight