

Estudio EFR

Empresas Familiarmente Responsables

Prof. Dr. Nuria Chinchilla

Prof. Dr. Steven Poelmans

Departamento Dirección de Personas

IESE Business School

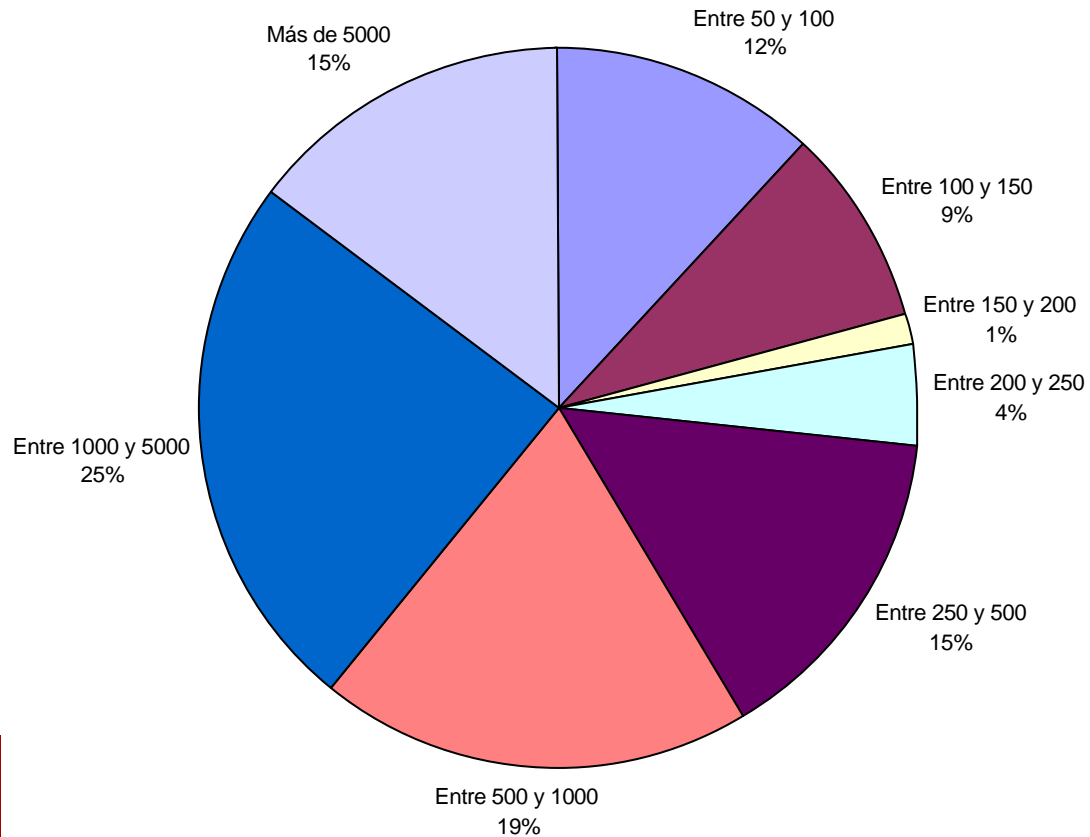


Universidad de Navarra

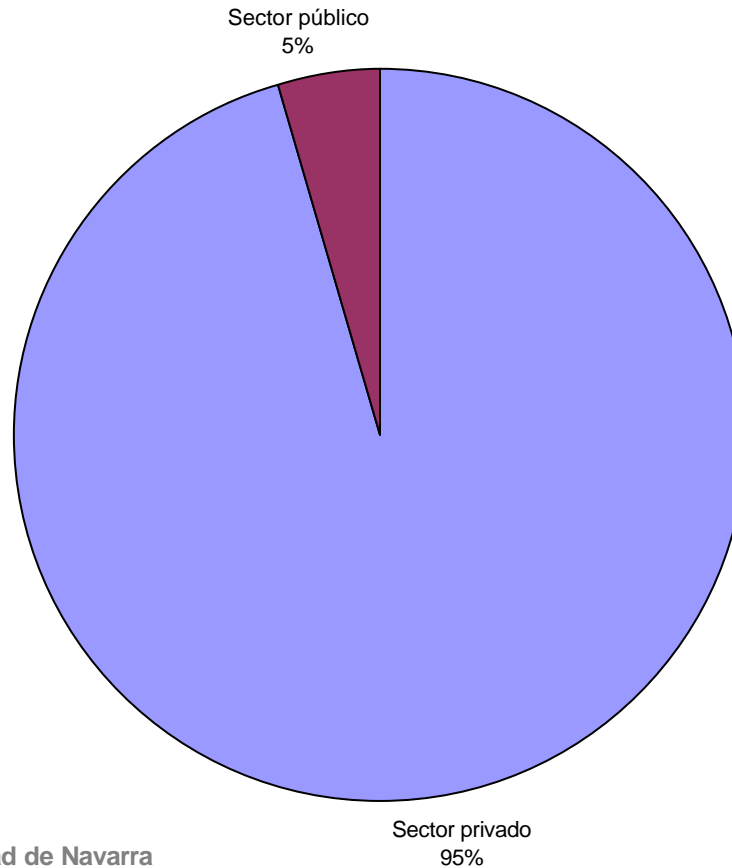
Estudio EFR
Empresas Familiarmente Responsables

MUESTRA

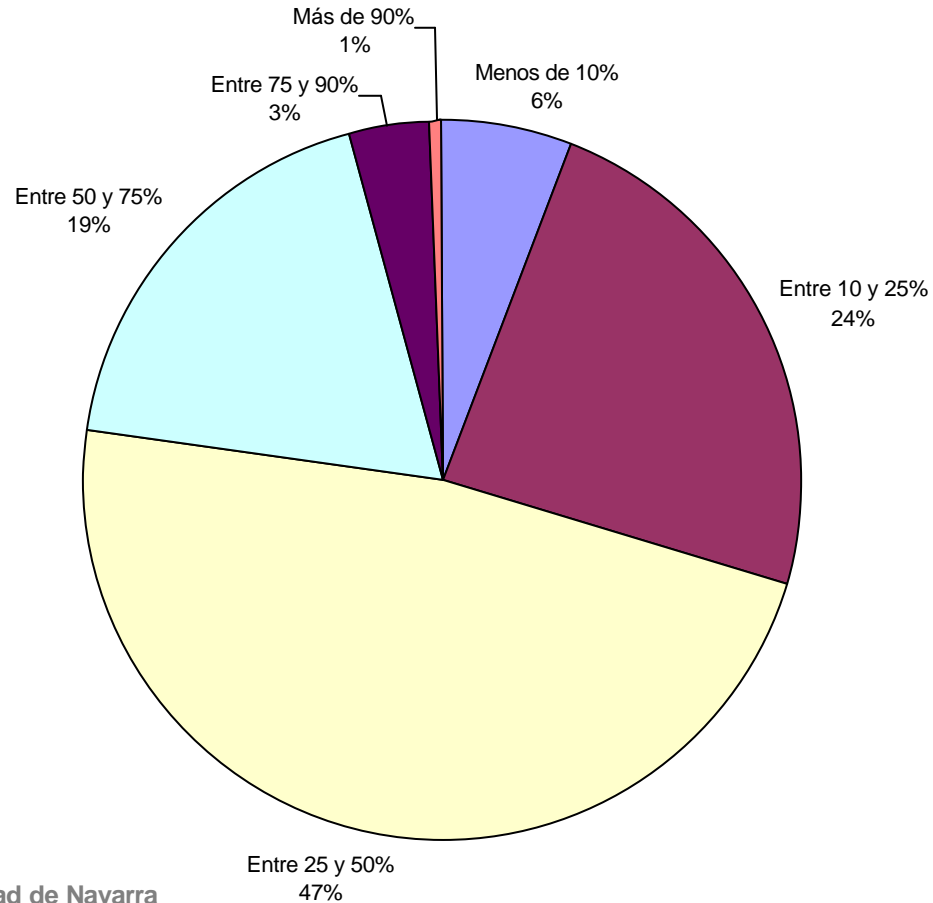
Número de empleados



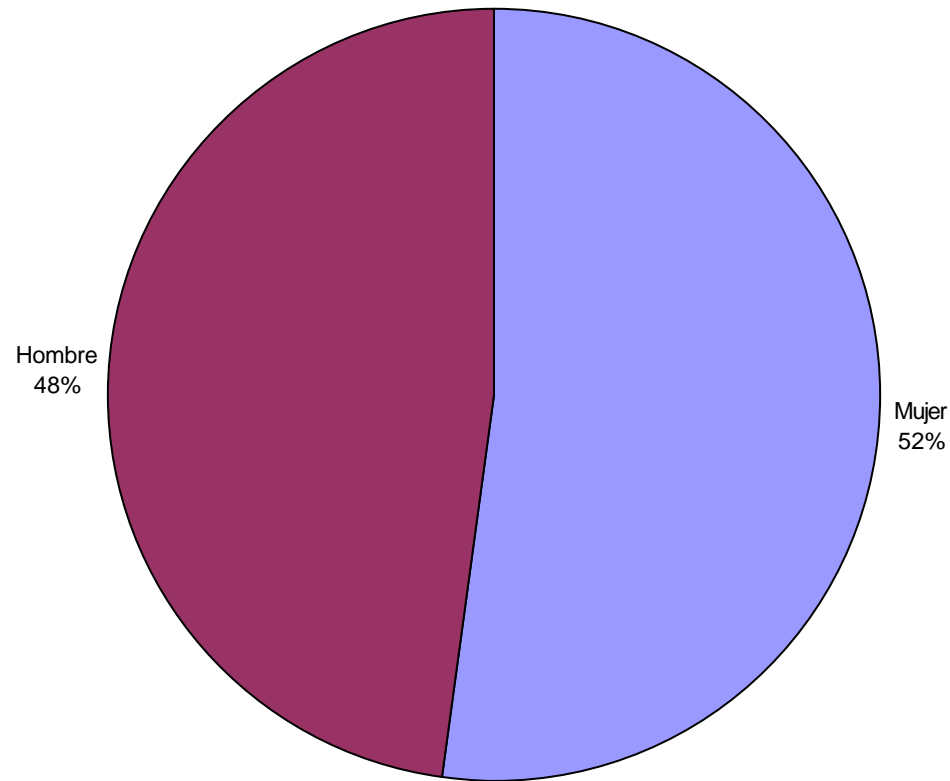
Sector privado vs. Sector público



Porcentaje de mujeres en la empresa



Porcentaje hombres y mujeres que han participado en el estudio



¿El director de RRHH es miembro del comité de dirección?

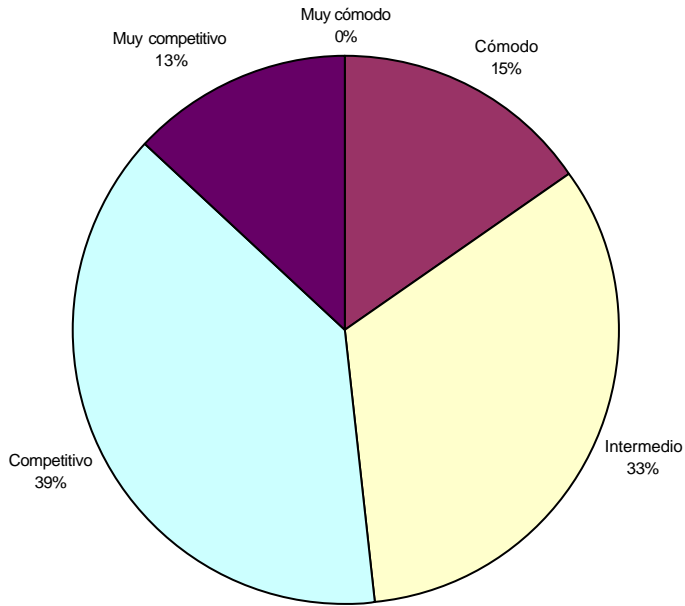
- Grandes (+250)
 - Sí: 82%
- PYMES (-250)
 - Sí: 79%

Estudio EFR
Empresas Familiarmente Responsables

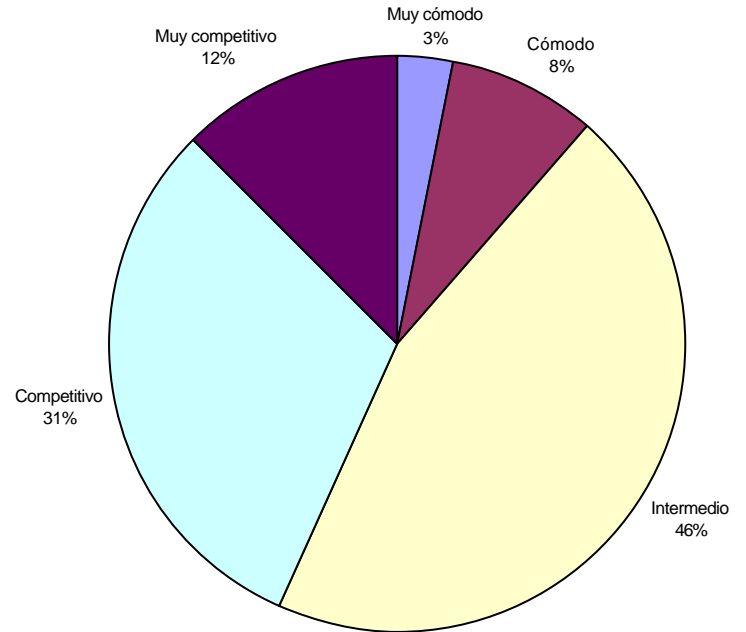
PROBLEMAS LABORALES

Nivel competitivo mercado laboral

GRANDES

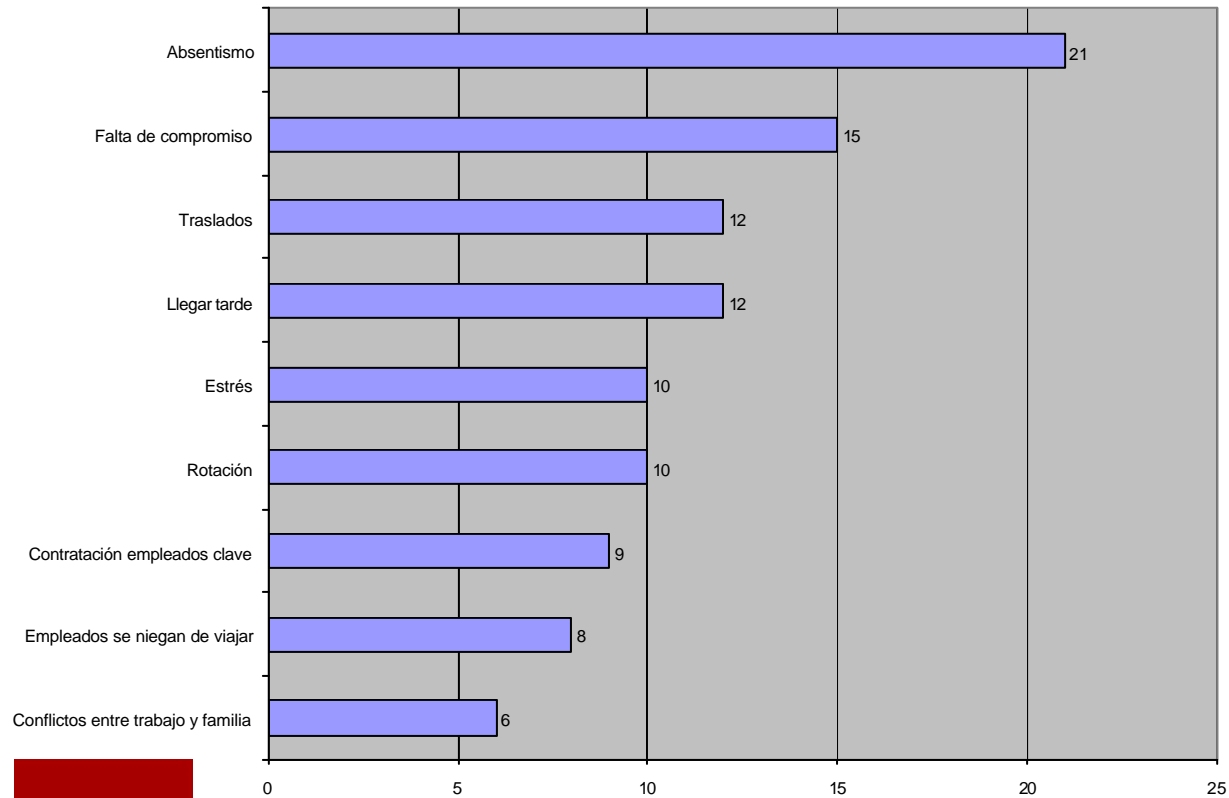


PYMES



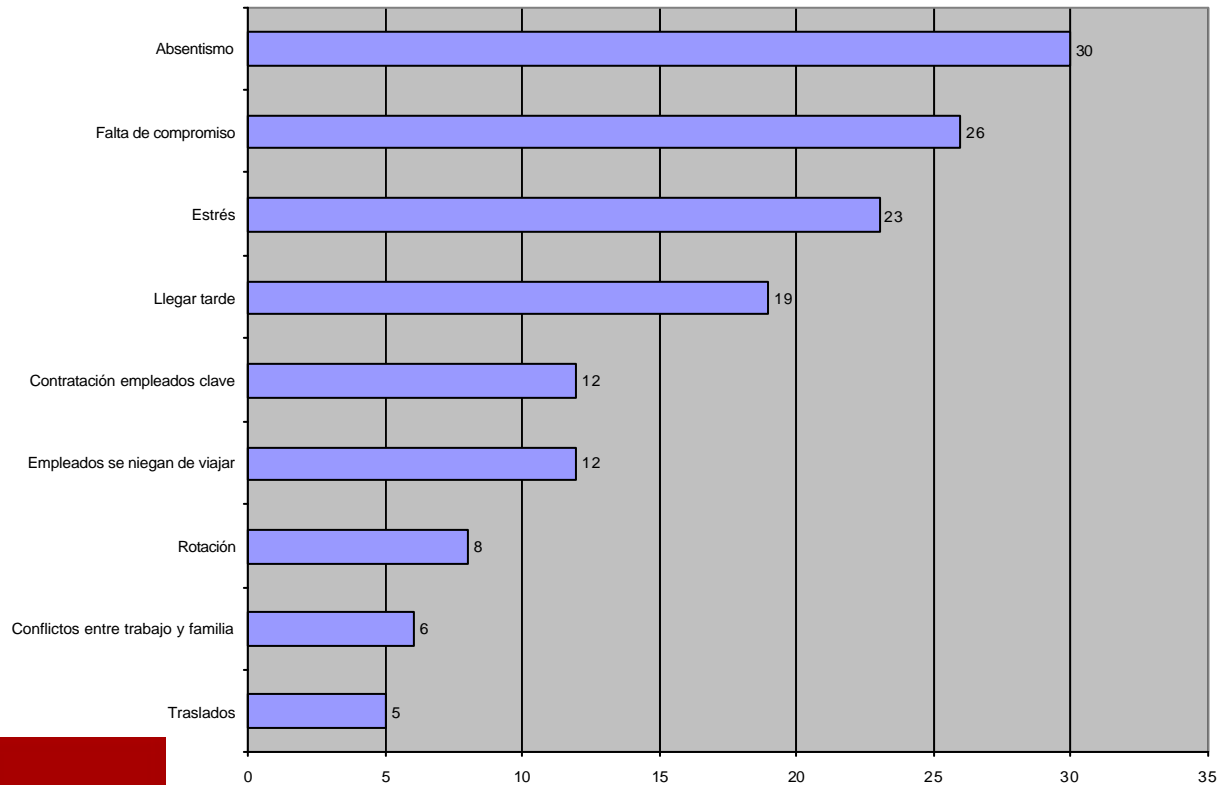
Problemas laborales

Grandes empresas



Problemas laborales

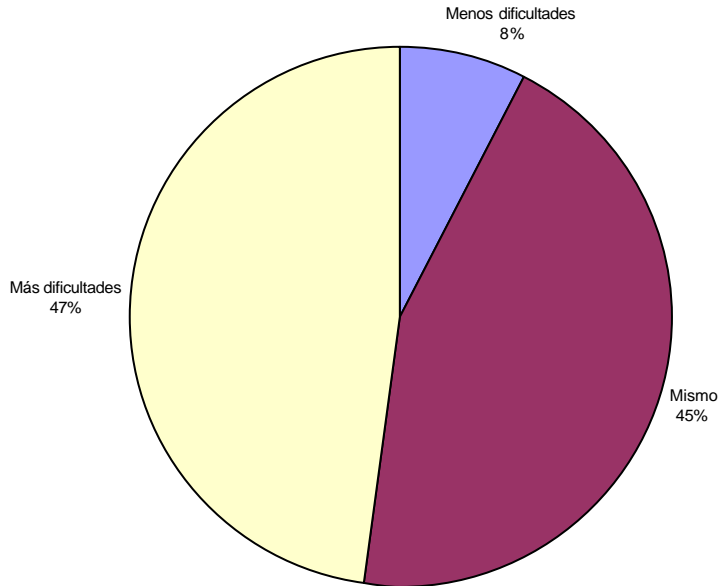
PYMES



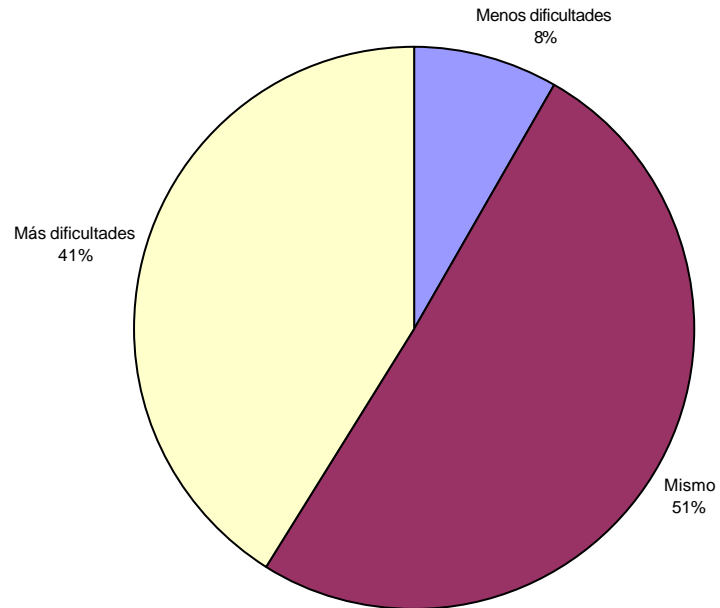
Cambios en el mercado laboral

¿Los problemas familiares crearán más o menos dificultades en los próximos 3 años?

GRANDES



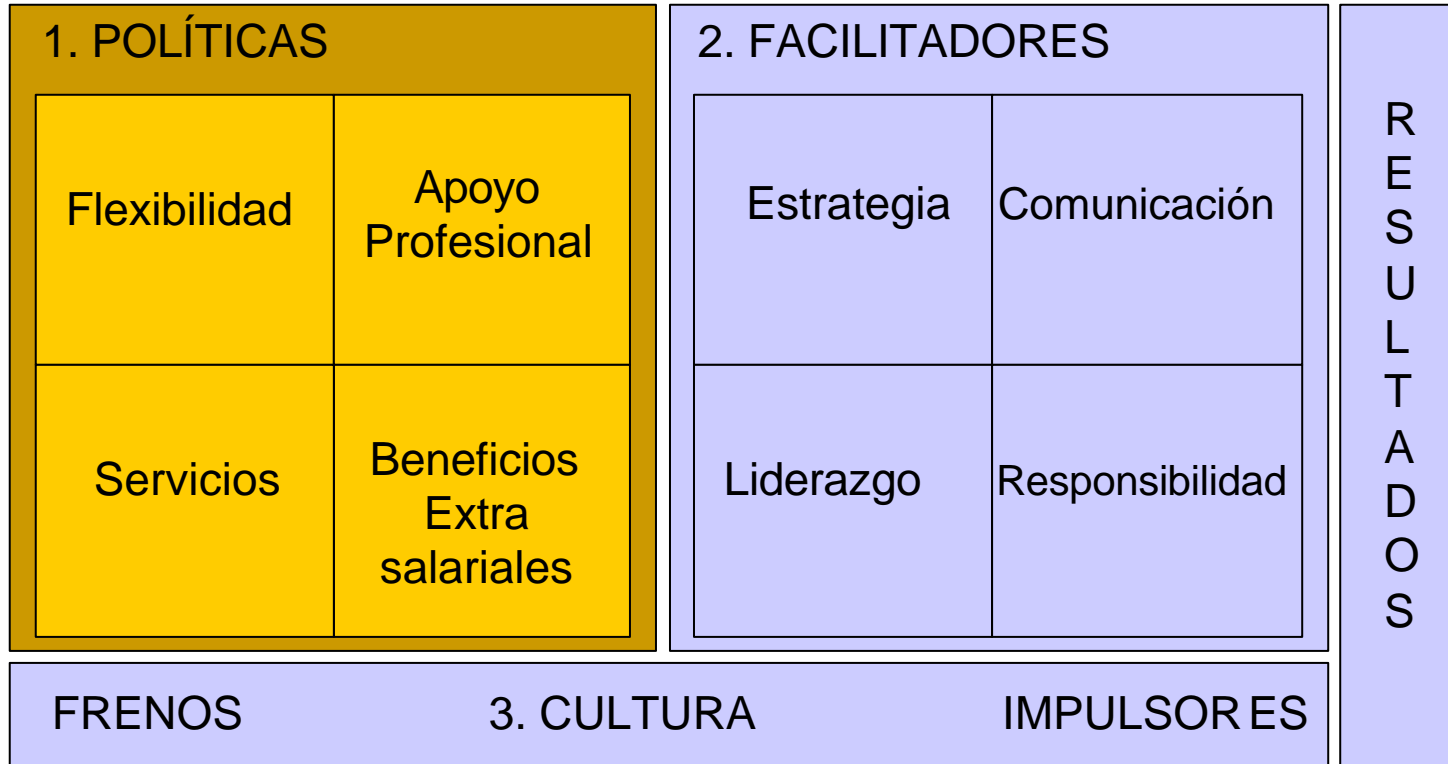
PYMES



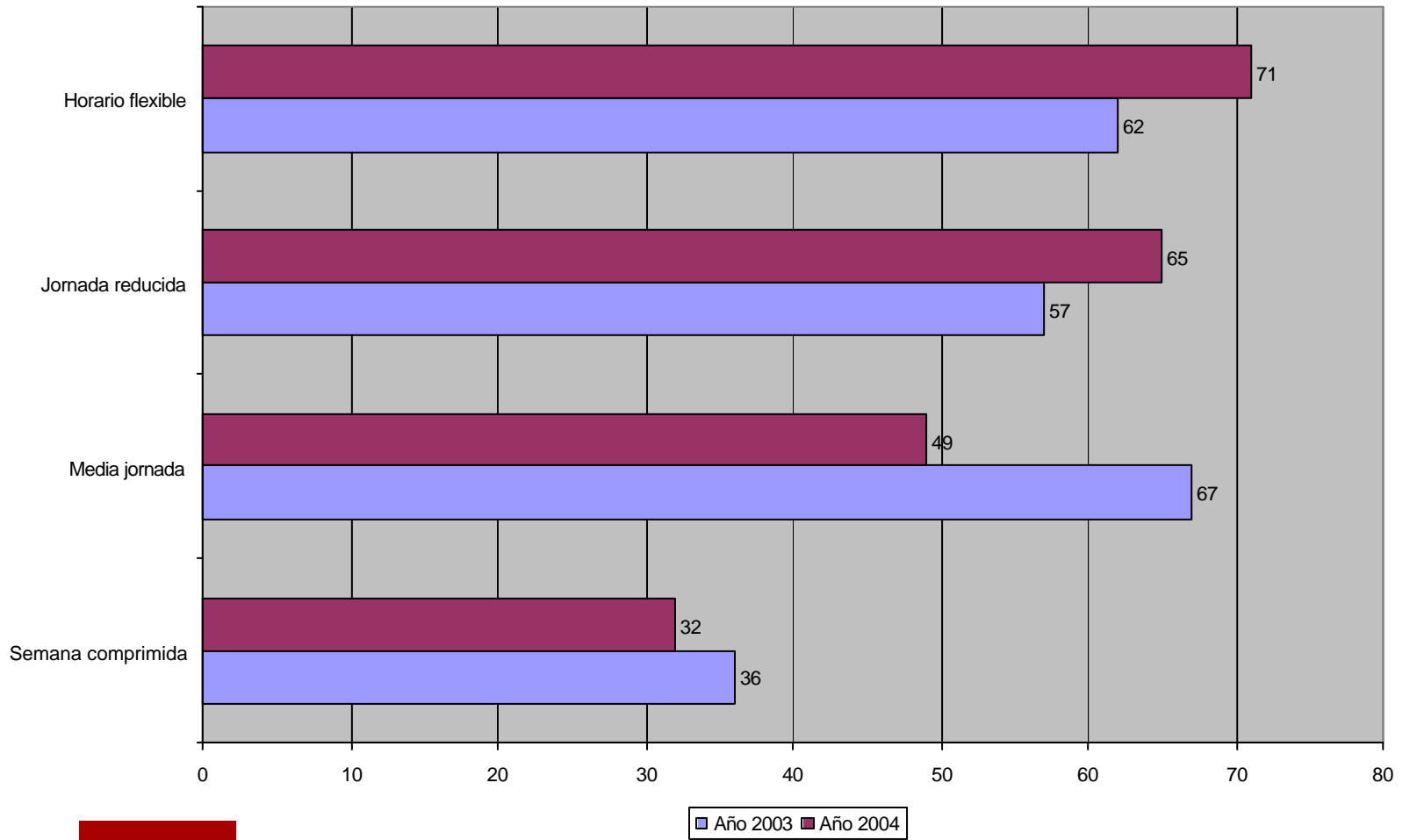
Estudio EFR
Empresas Familiarmente Responsables

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

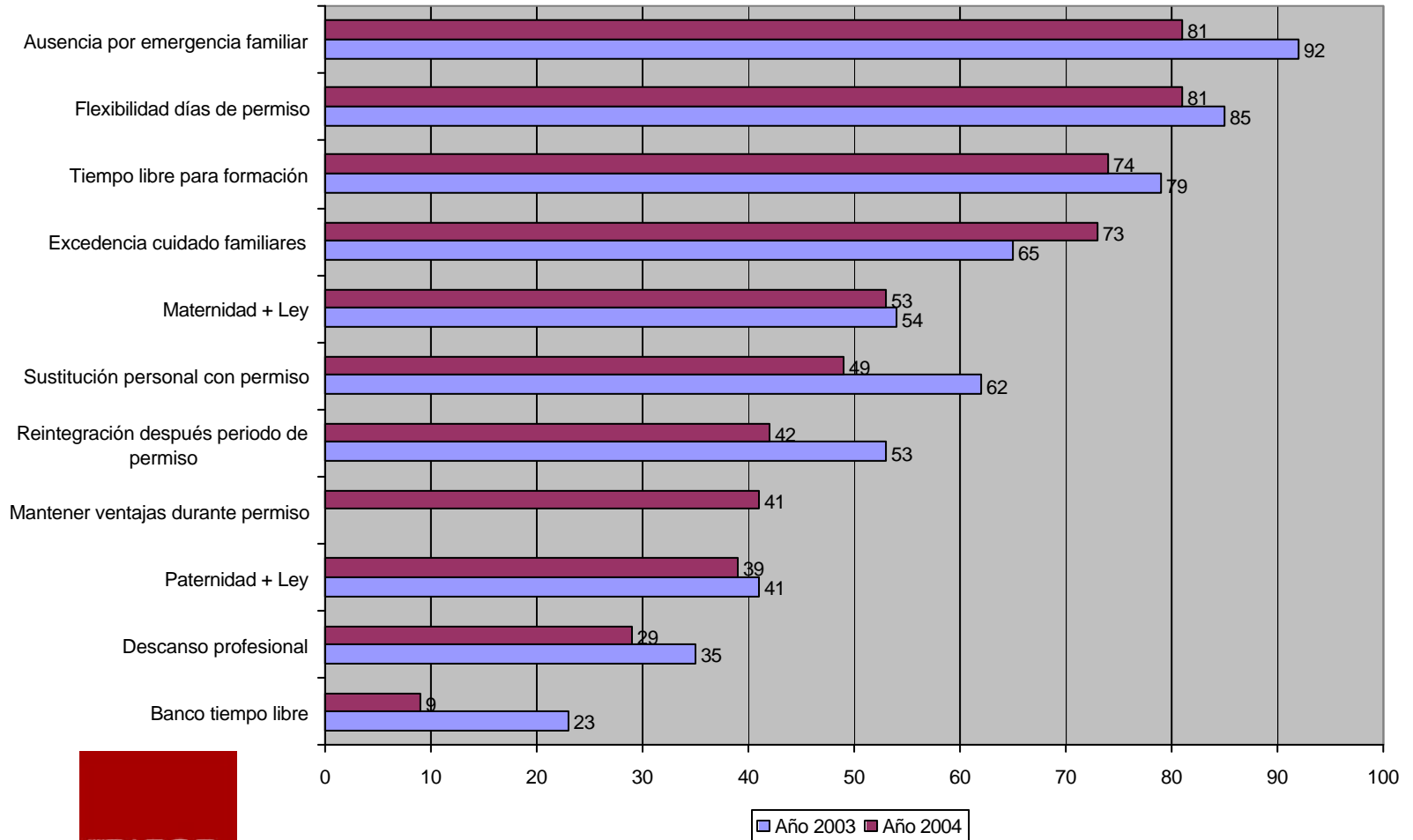
Empresa Familiarmente Responsable



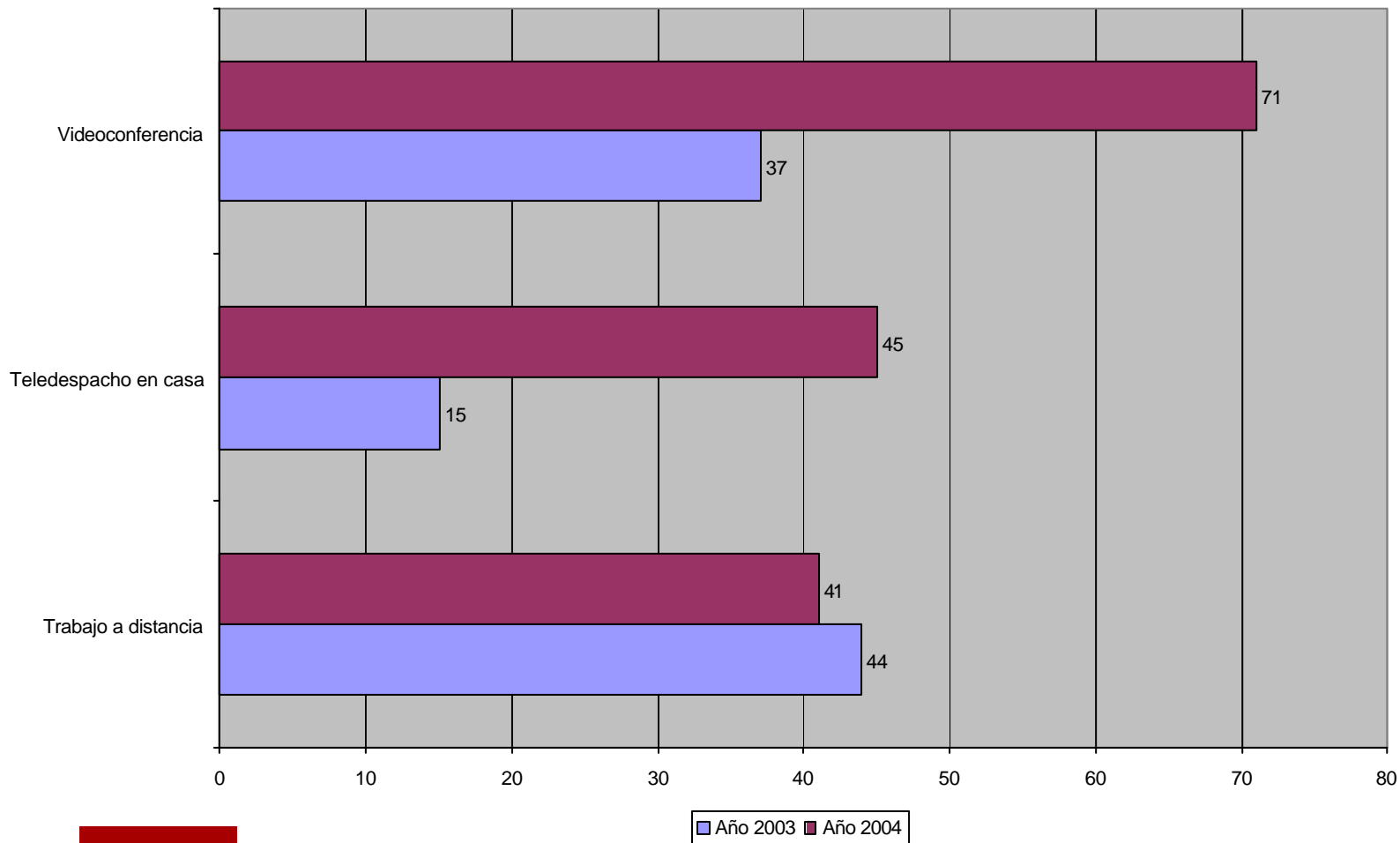
Flexibilidad a corto plazo



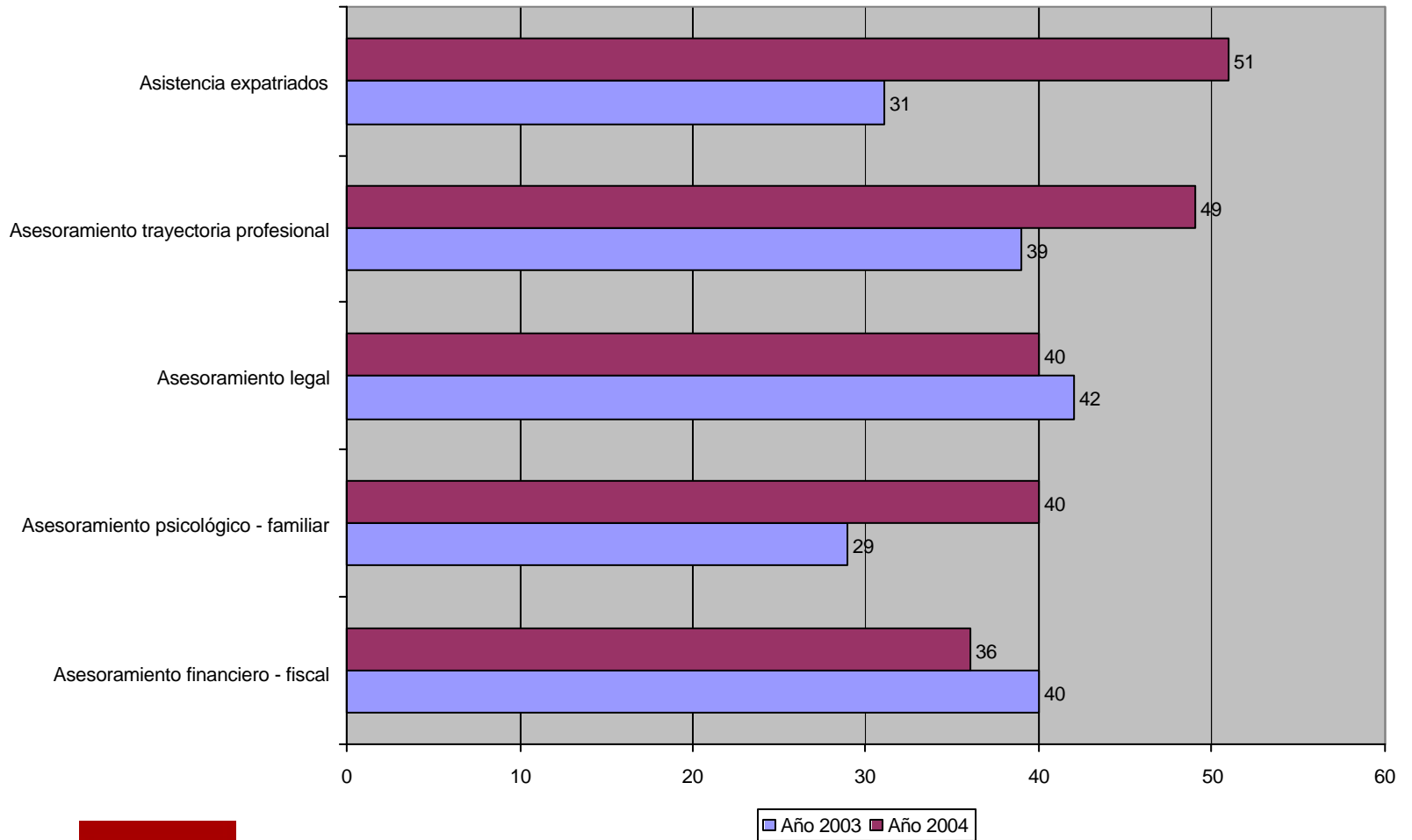
Flexibilidad a largo plazo



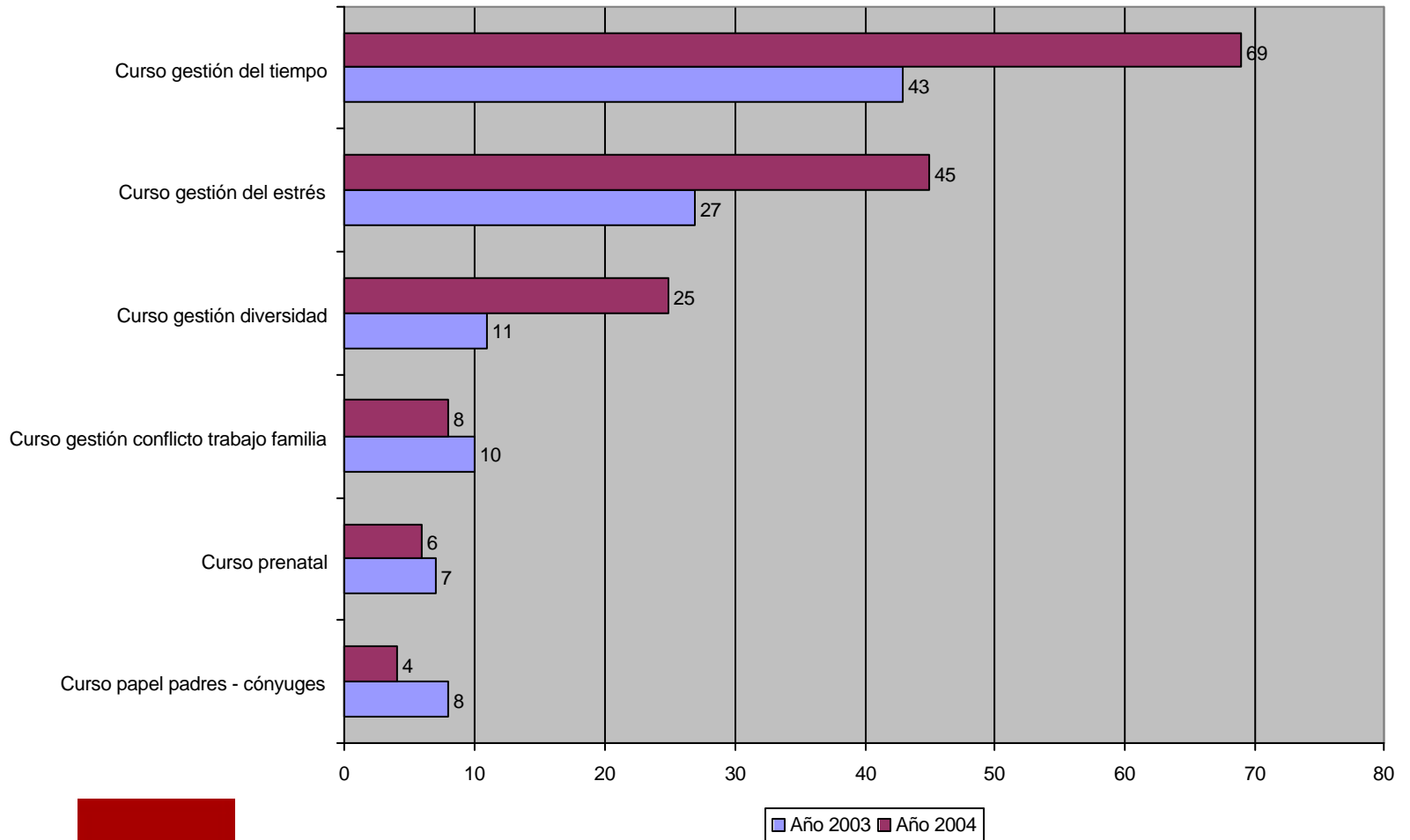
Flexibilidad en el espacio



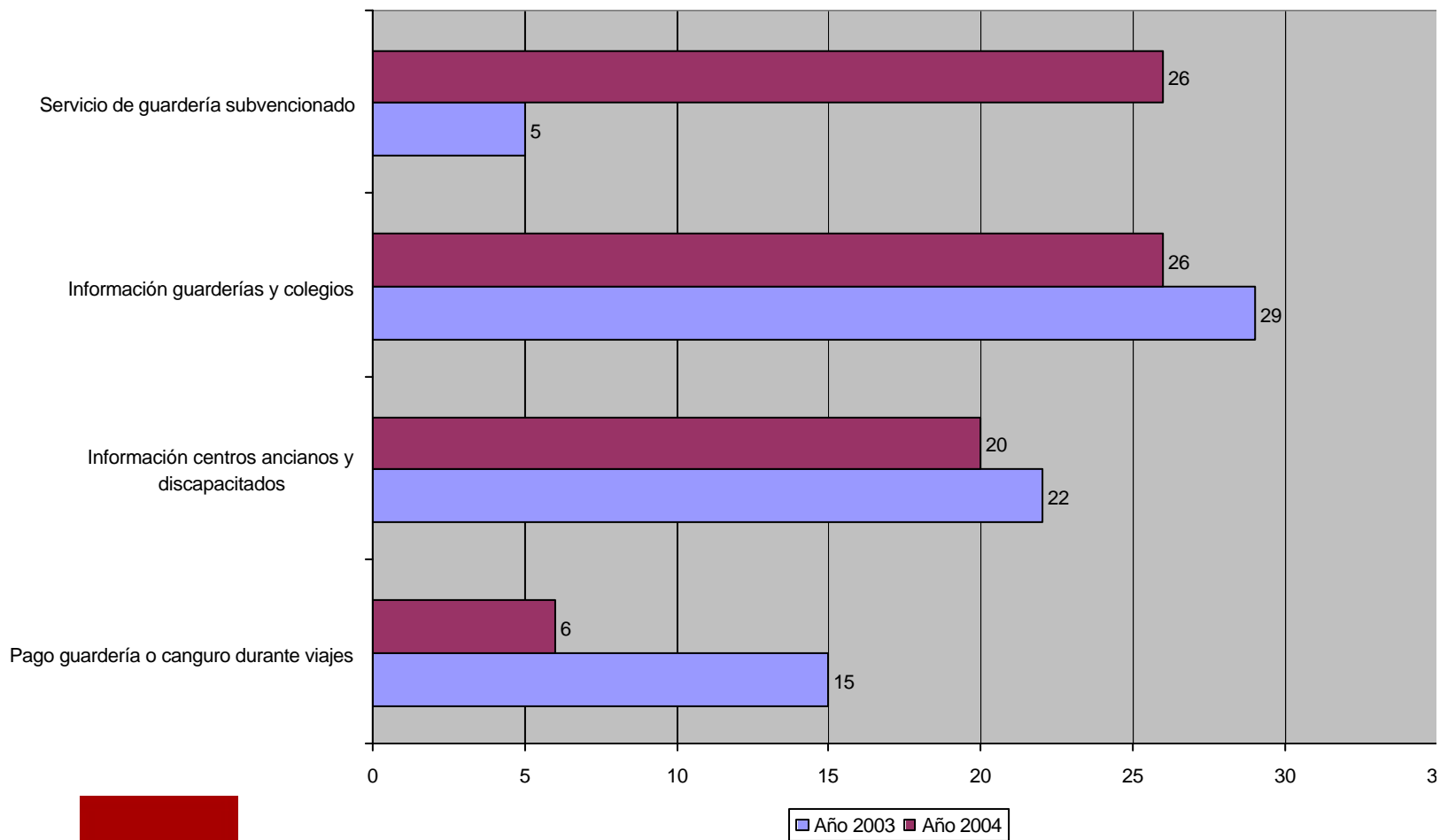
Servicios de asesoramiento



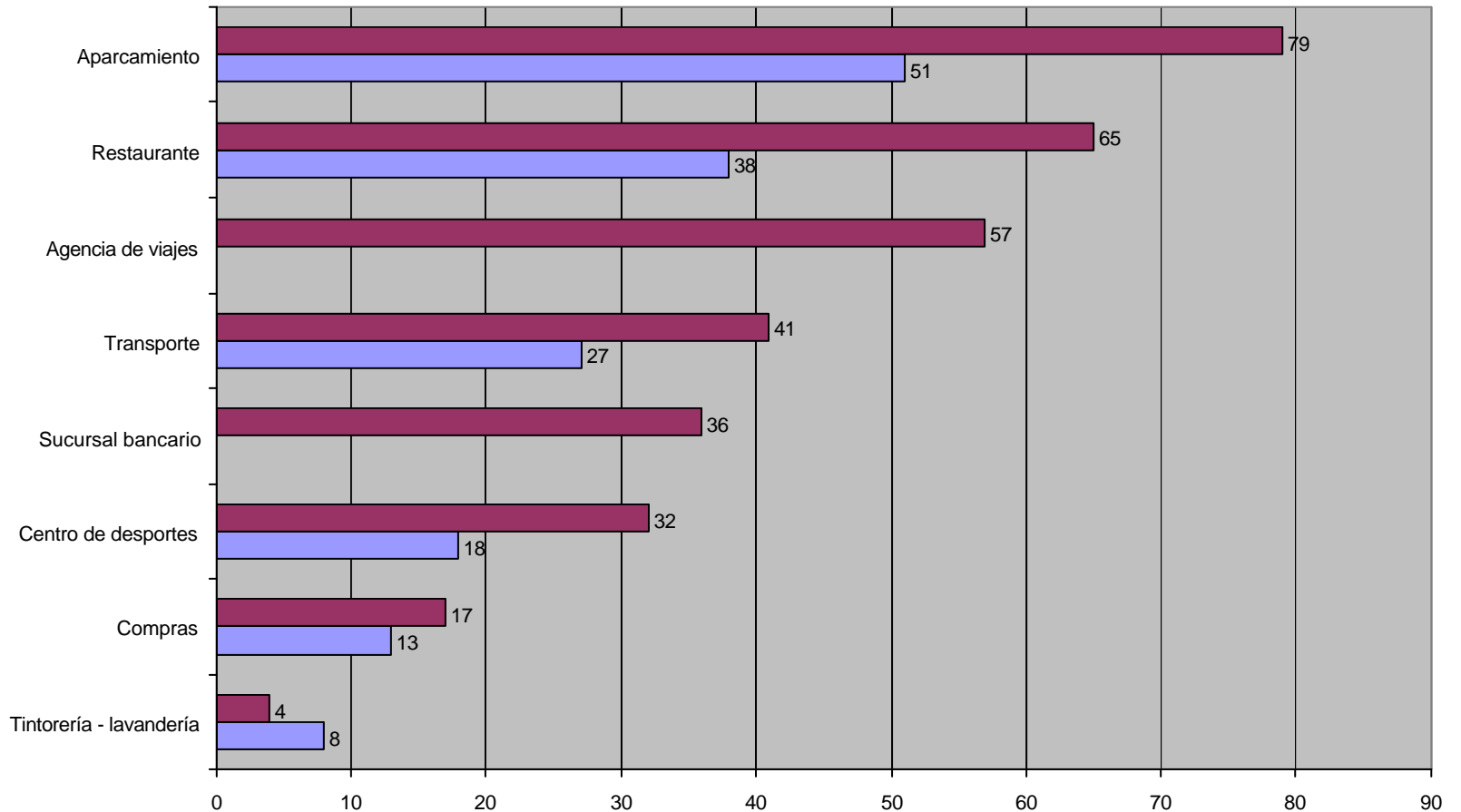
Formación y desarrollo



Servicios cuidado familiares



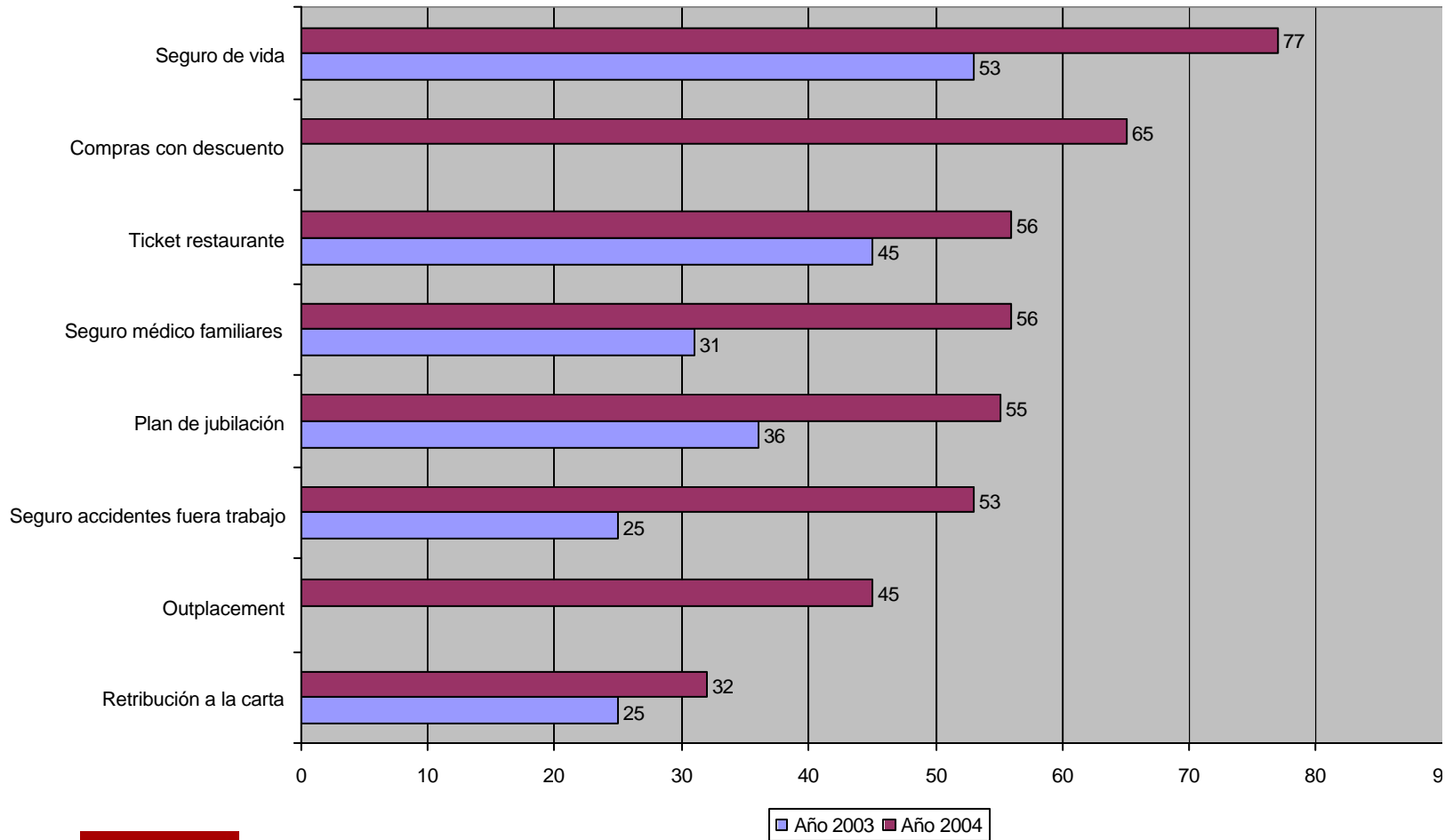
Otros servicios



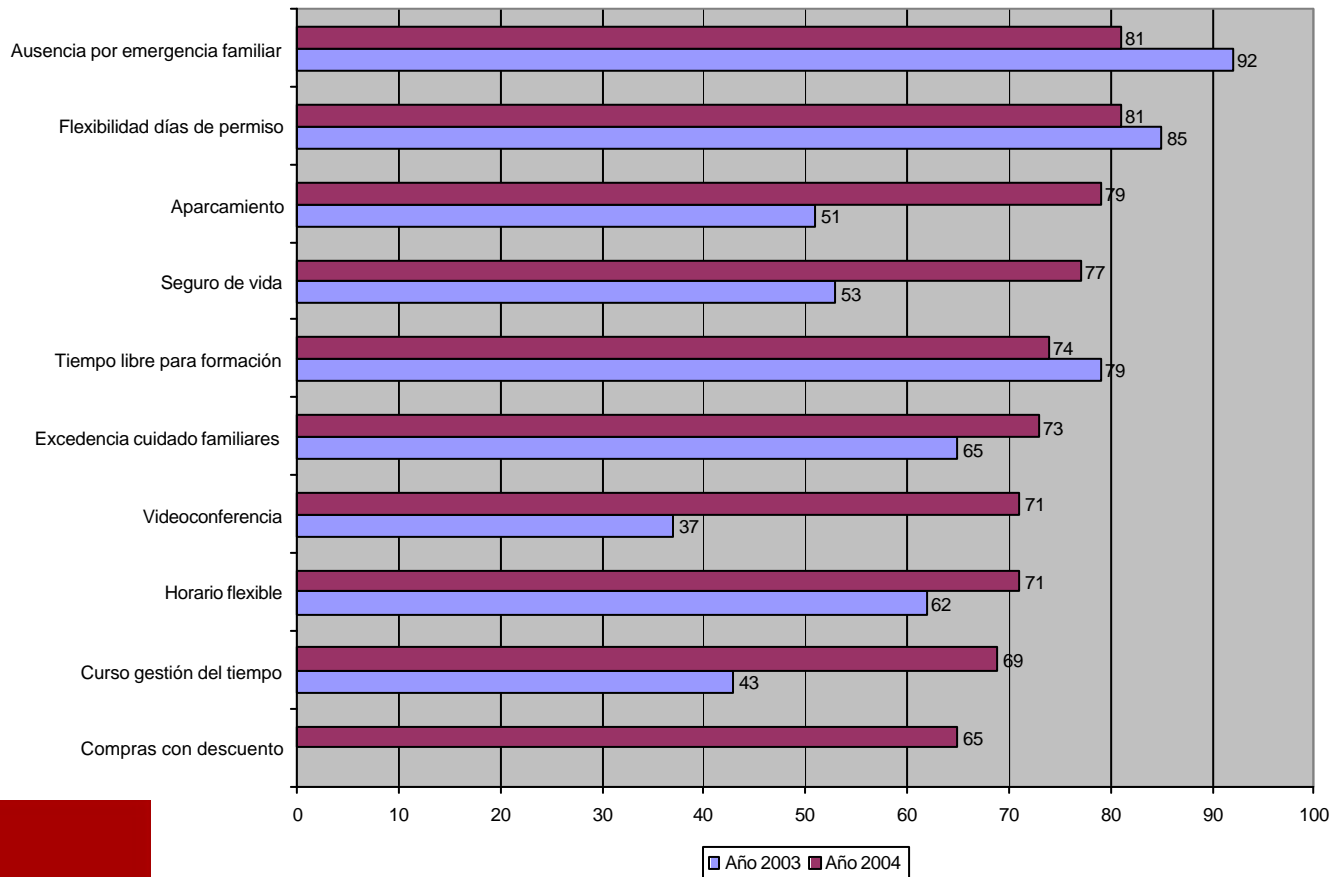
■ Año 2003 ■ Año 2004



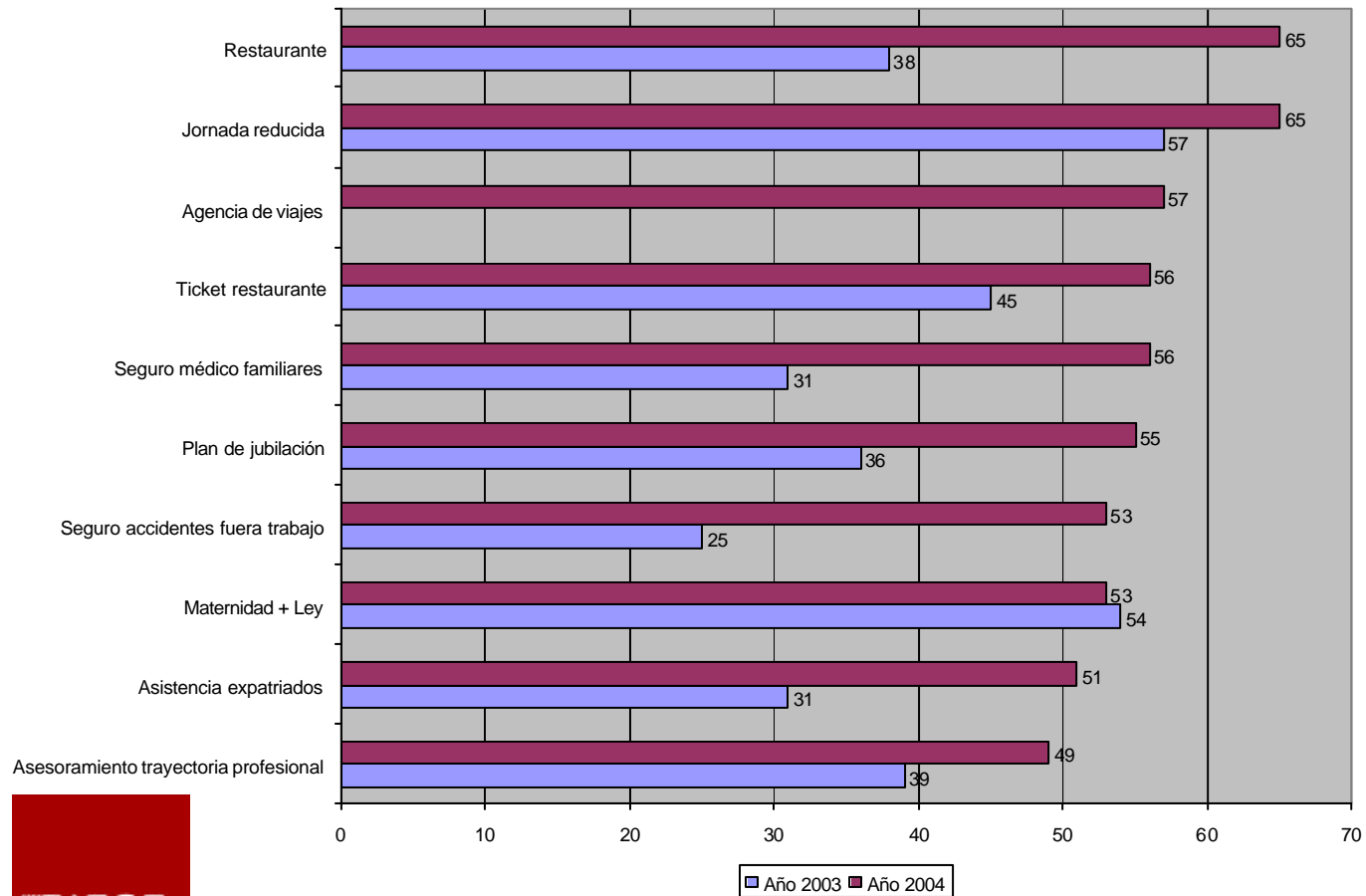
Beneficios extrasalariales



Políticas más populares (1 – 10)



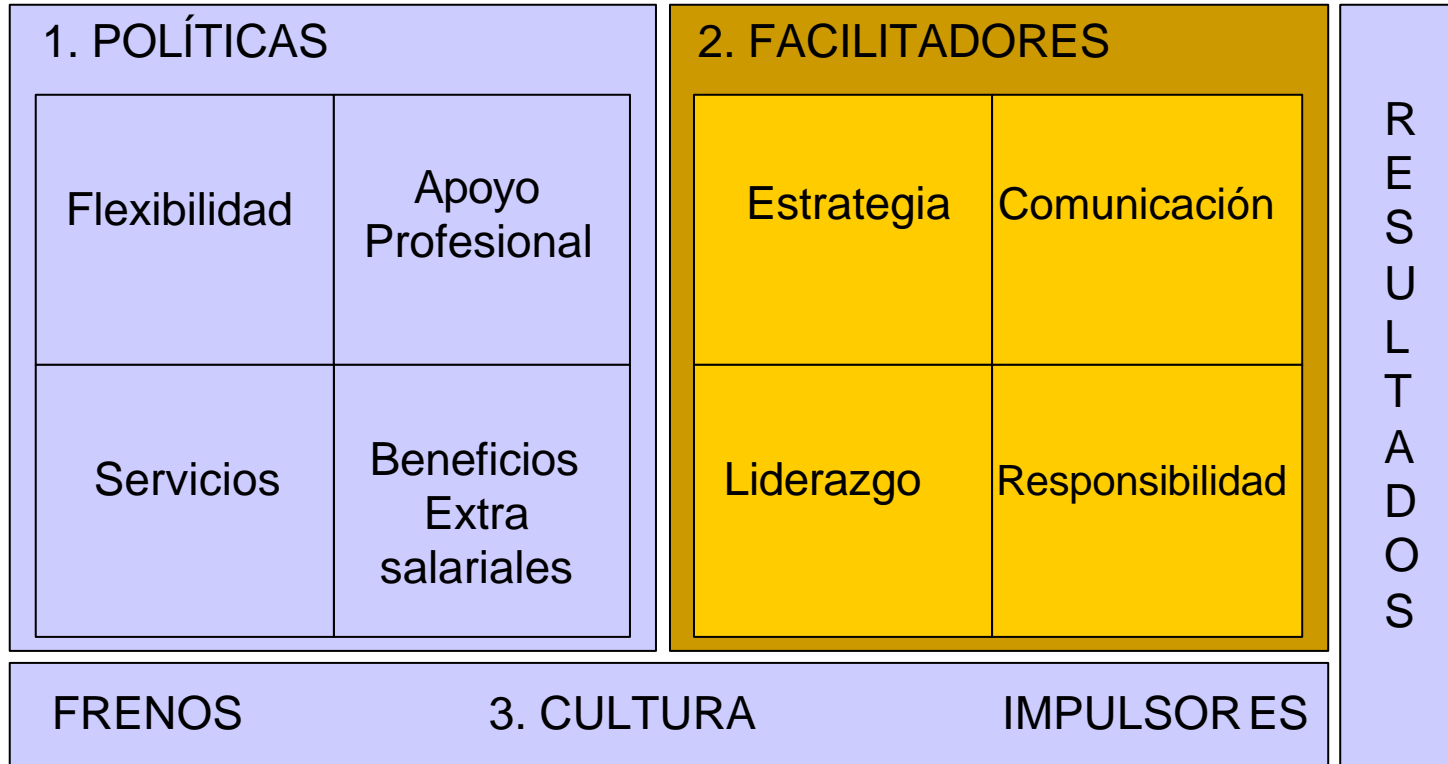
Políticas más populares (11 – 20)



Estudio EFR
Empresas Familiarmente Responsables

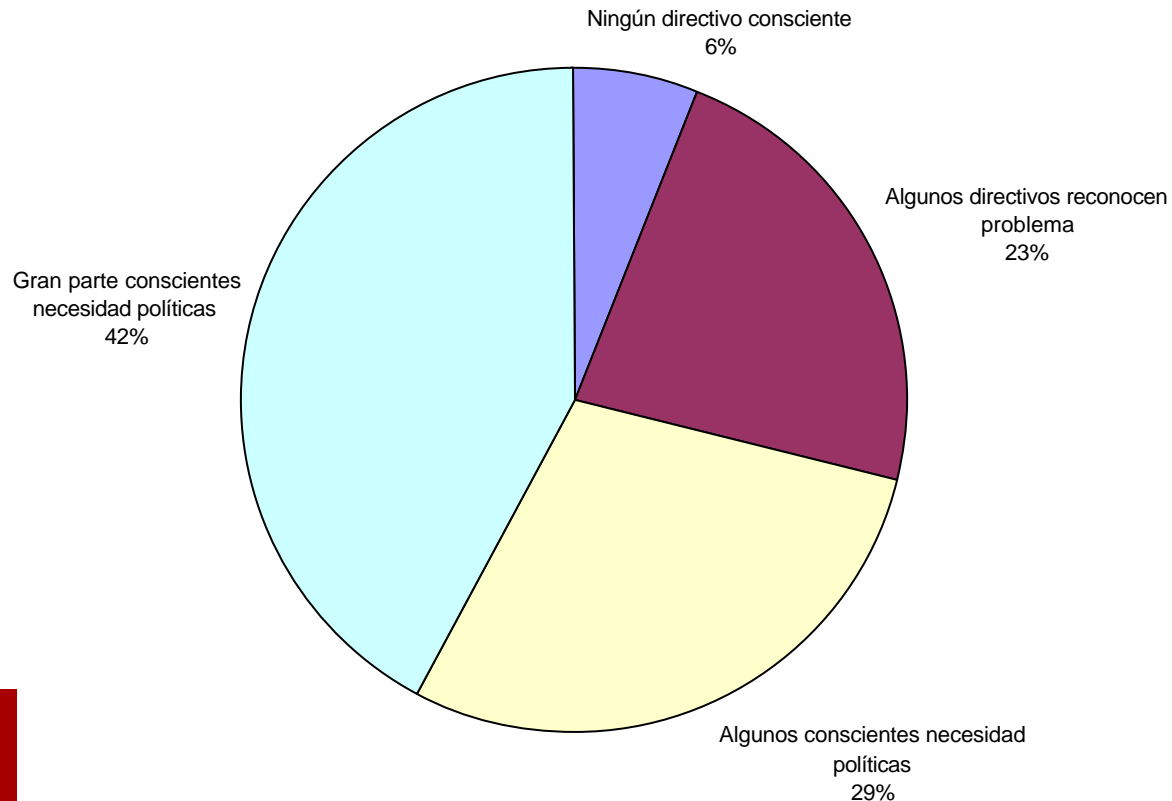
PROCESOS DE CAMBIO *HACIA UNA EFR*

Empresa Familiarmente Responsable



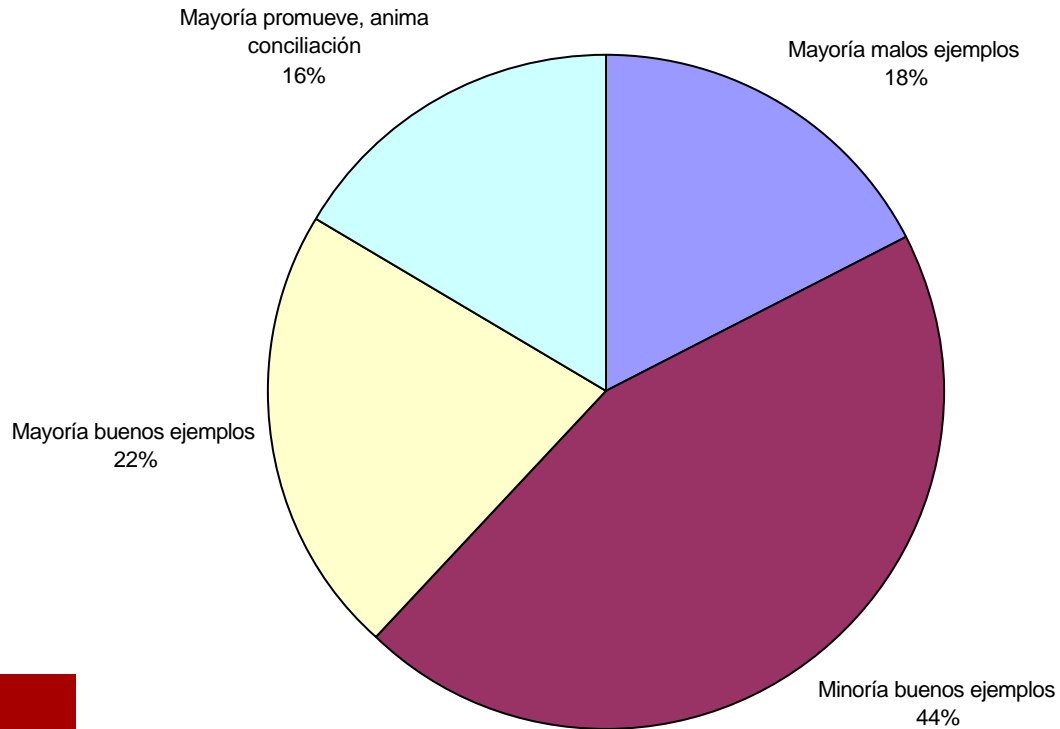
Liderazgo

¿Los directivos son conscientes del problema?



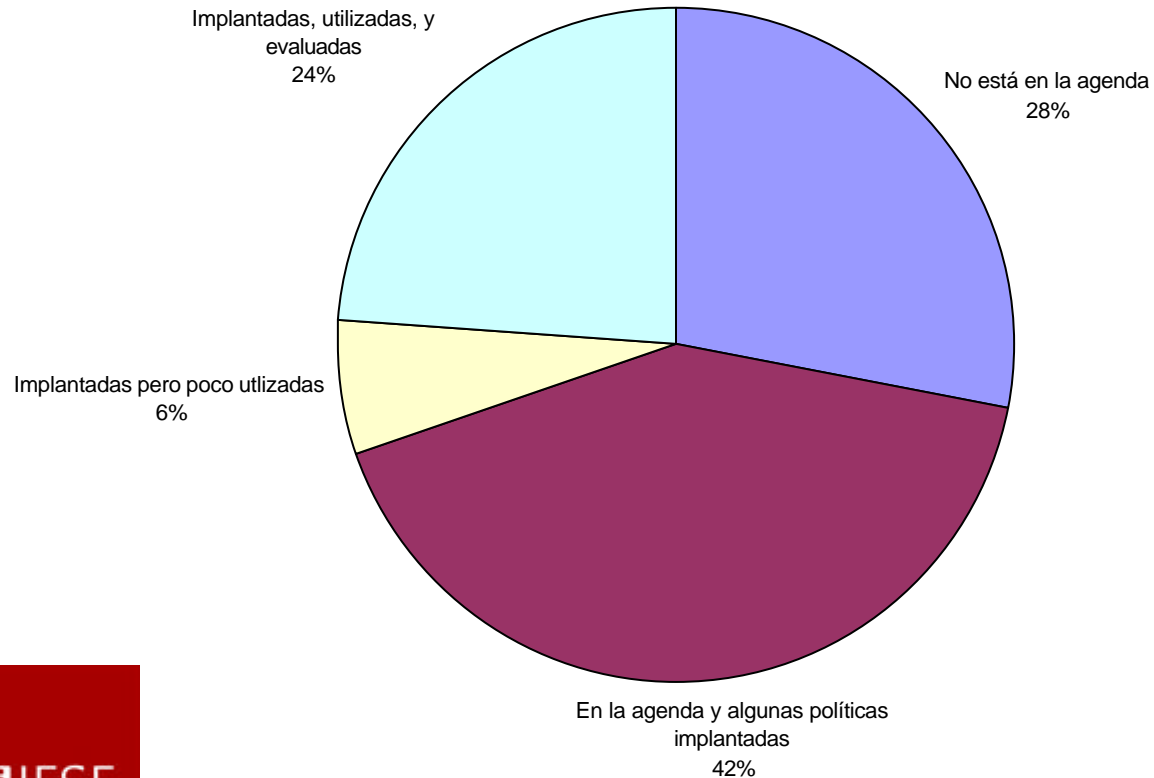
Liderazgo

Ejemplaridad directivos

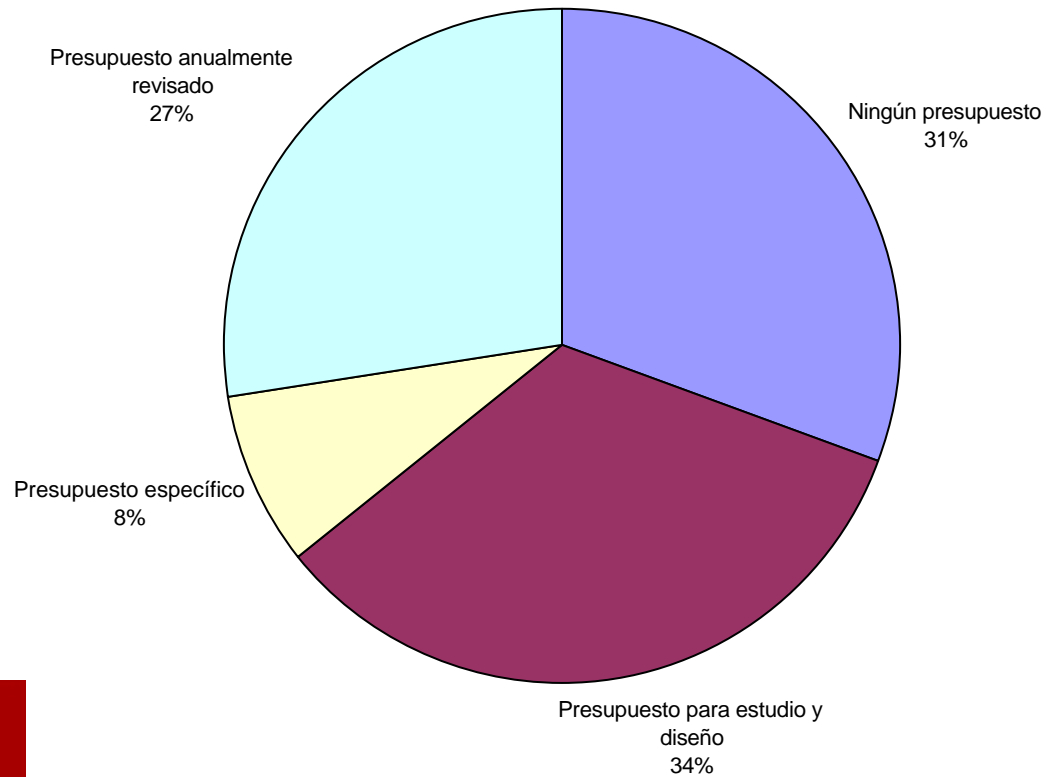


Estrategia

Implantación políticas

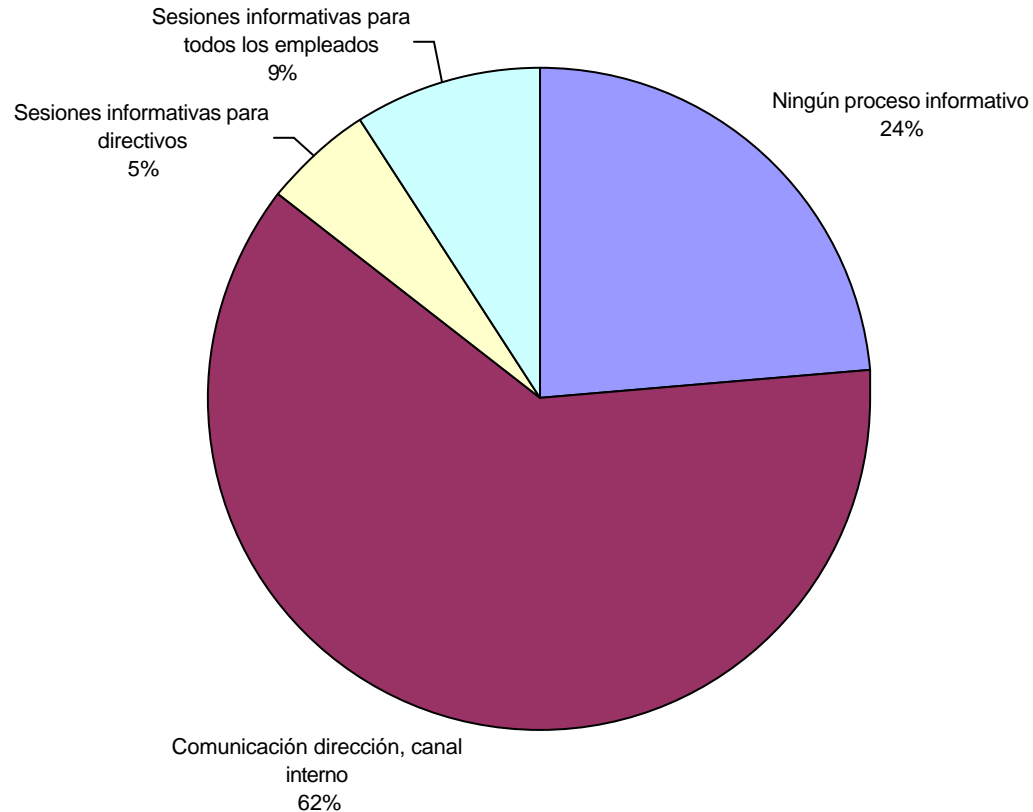


Estrategia Presupuesto



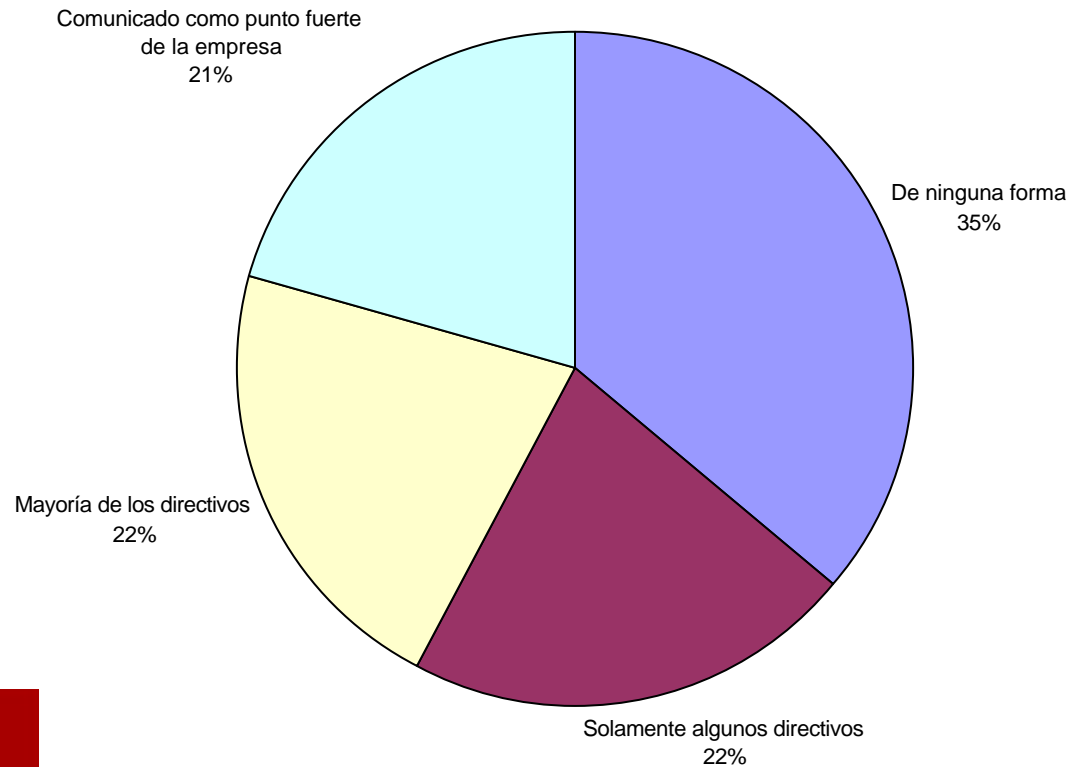
Comunicación

Información interna



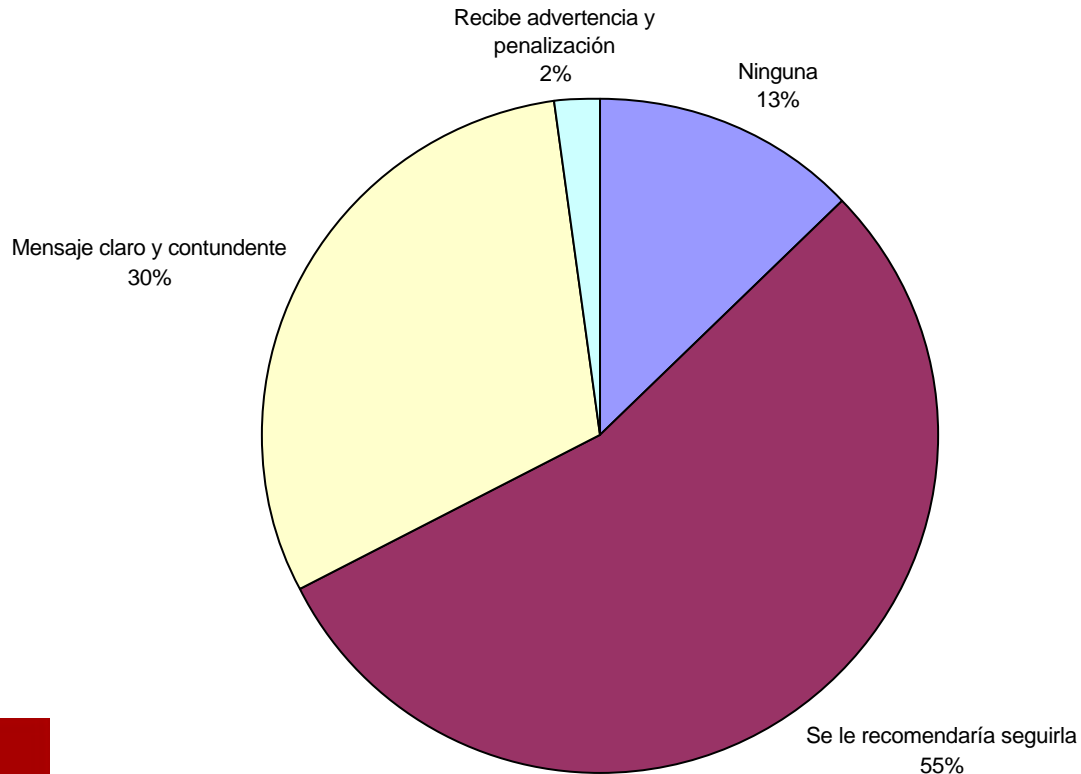
Comunicación

Información externa



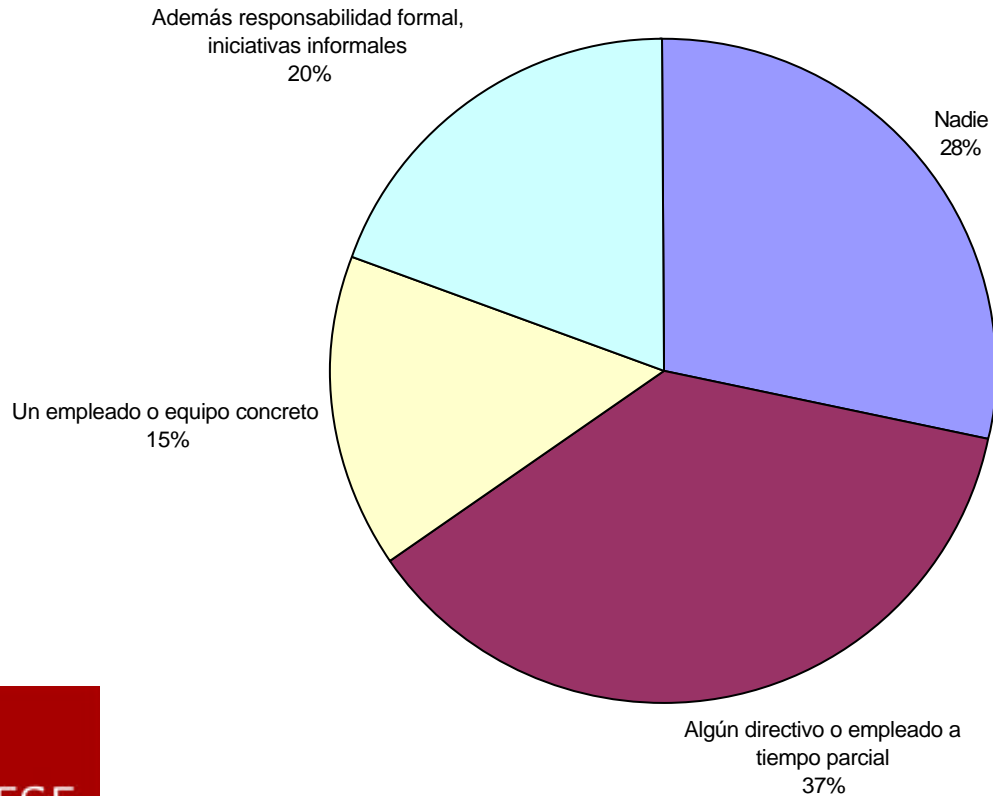
Responsabilidad

Consecuencias para directivos



Responsabilidad

¿Quién es responsable?



Estudio EFR
Empresas Familiarmente Responsables

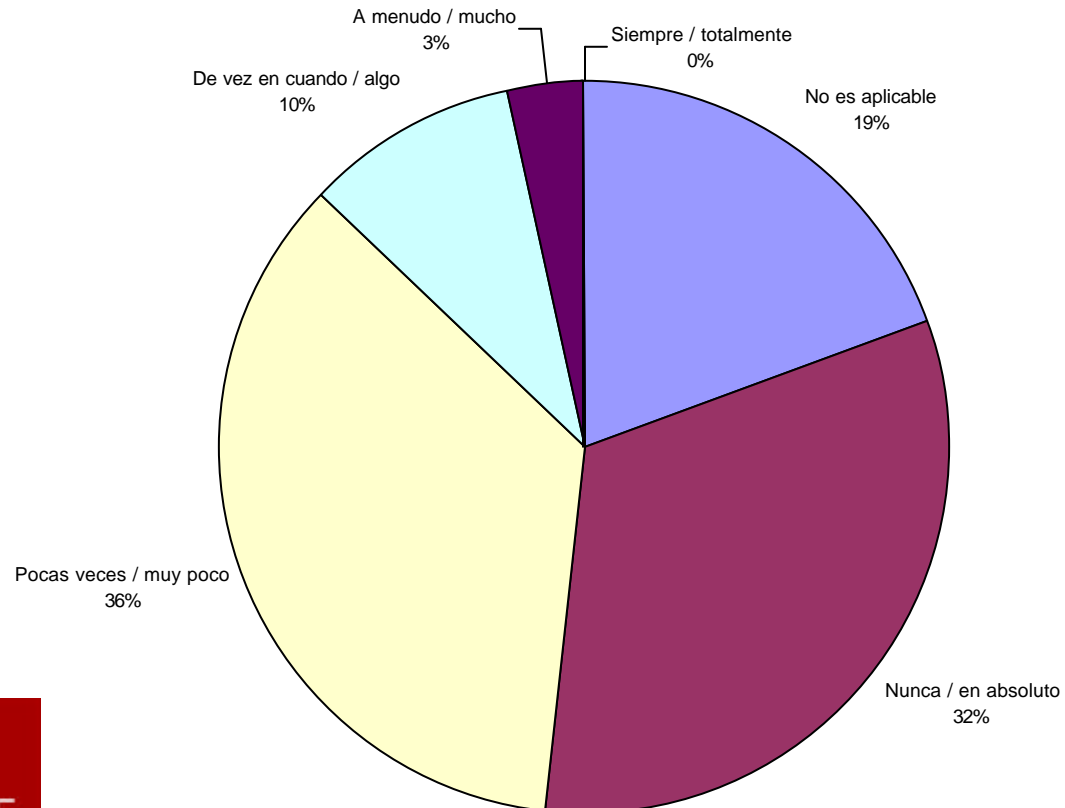
CREAR UNA
CULTURA DE
APOYO
HACIA UNA EFR

Empresa Familiarmente Responsable



CULTURA EFR: *FRENOS*

Expectativas de llevar el trabajo a casa



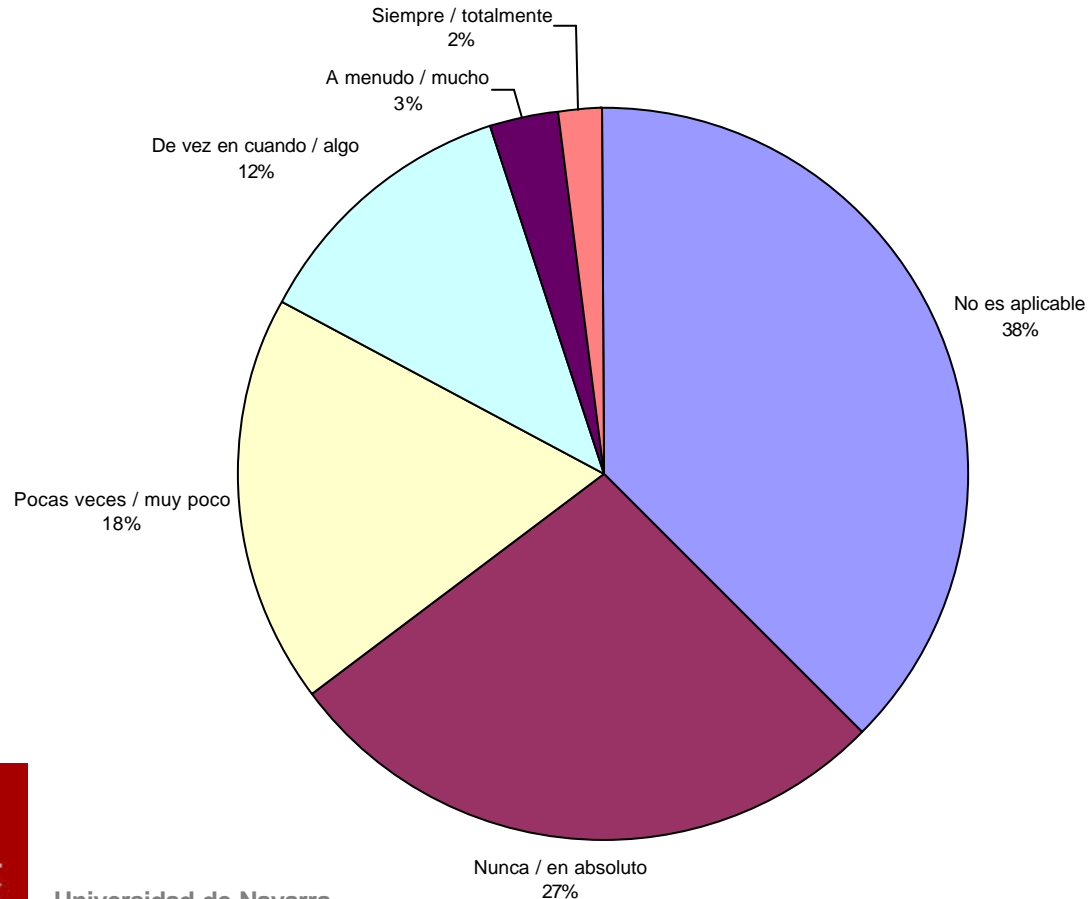
CULTURA EFR : *FRENOS*

Rechazar una promoción tiene consecuencias



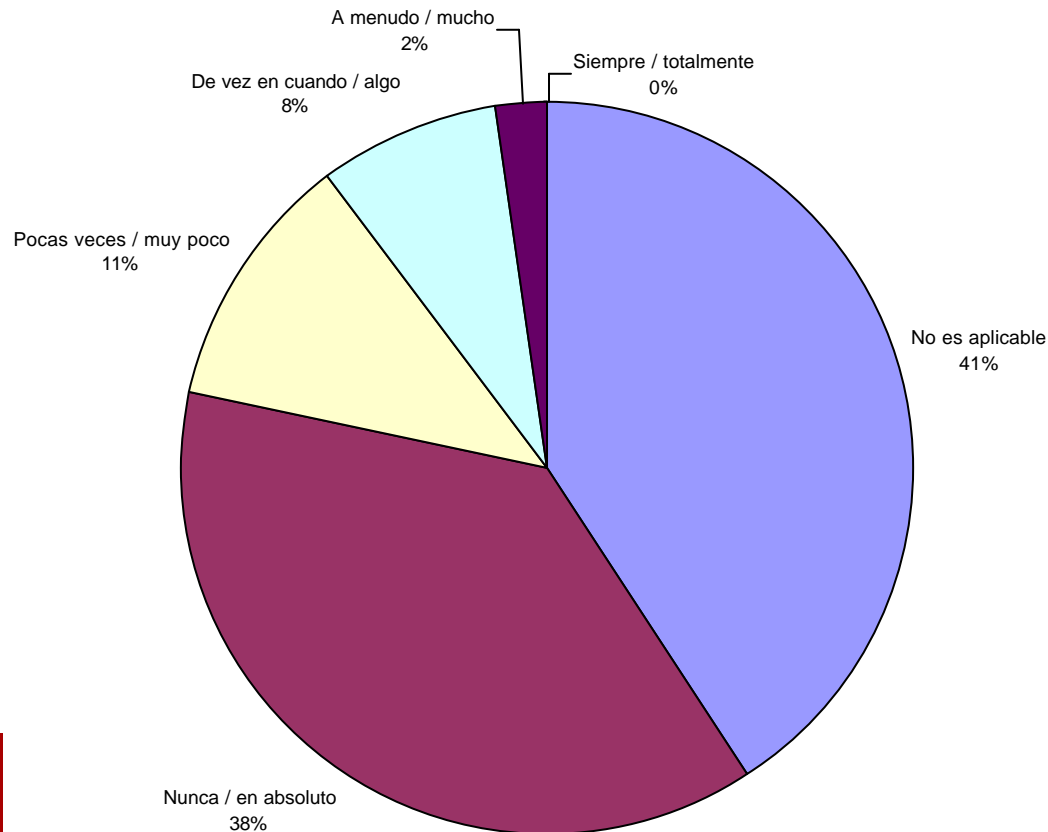
CULTURA EFR : *FRENOS*

Para progresar, hay que trabajar más de 50 horas



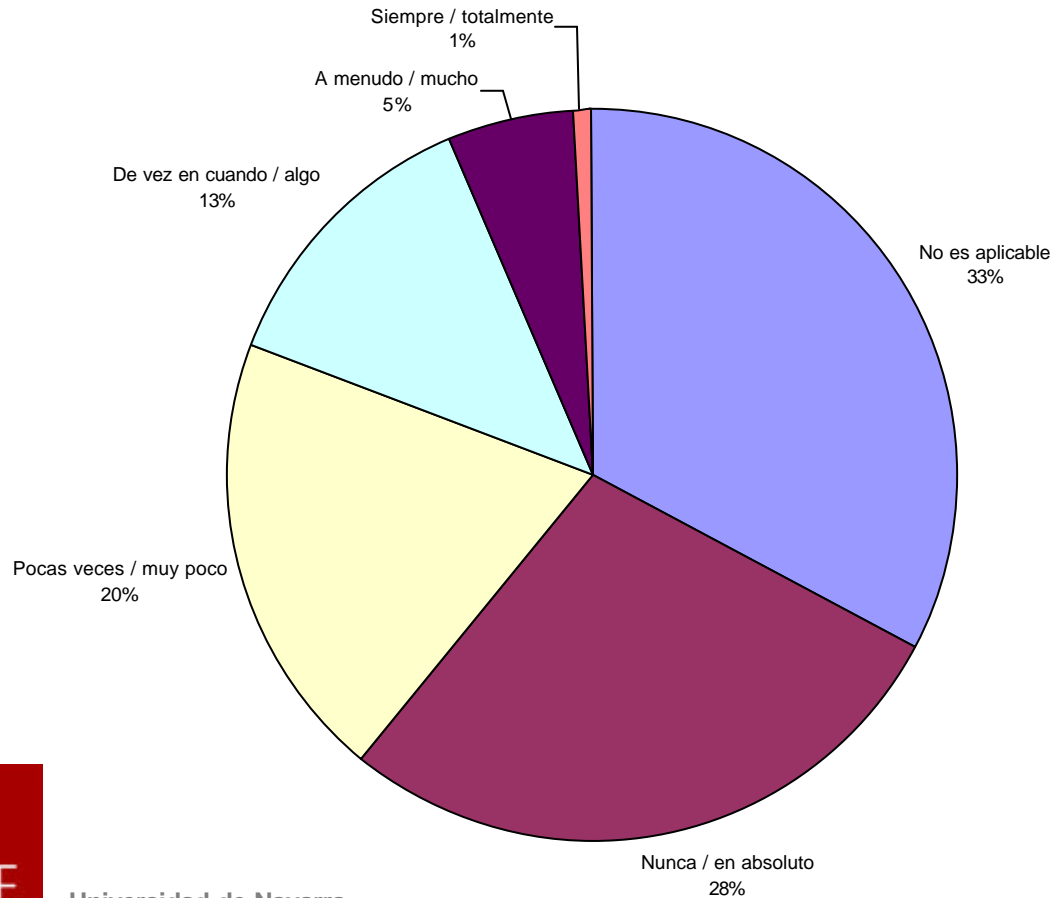
CULTURA EFR : *FRENOS*

Utilizar horario flexible significa menos oportunidades para progresar



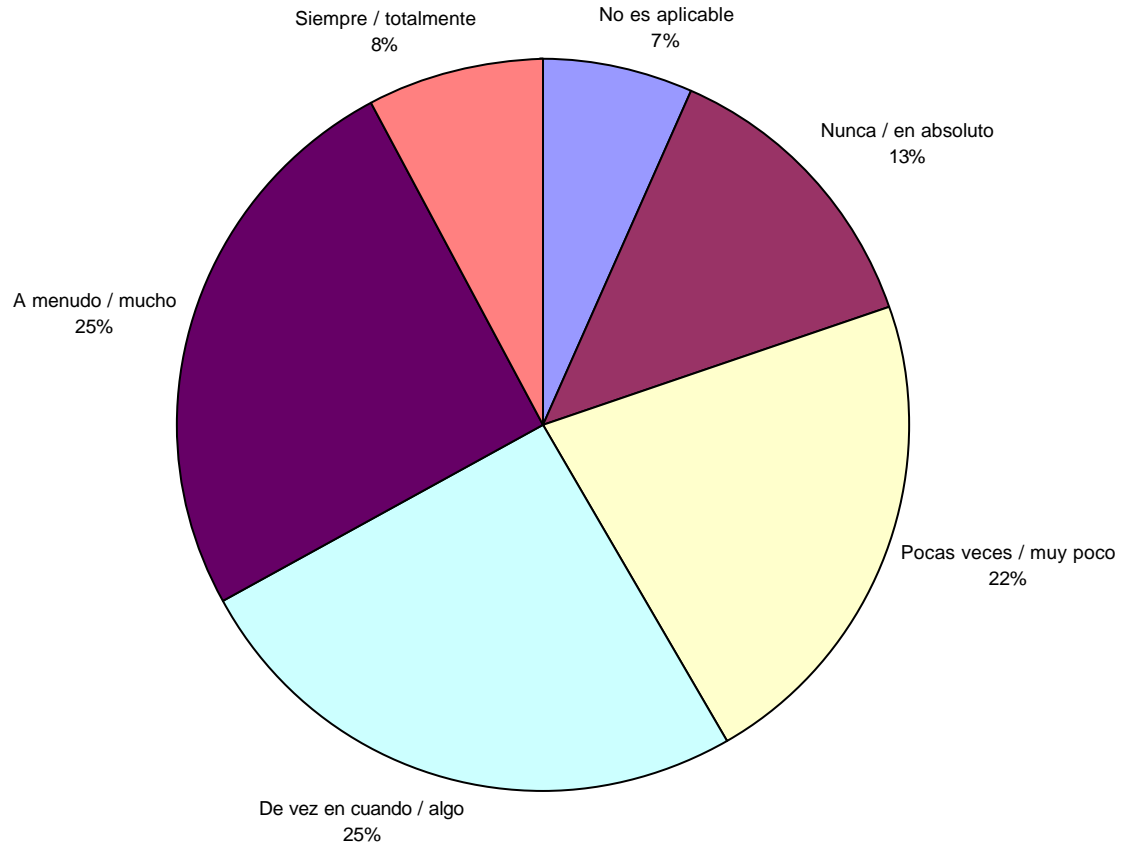
CULTURA EFR : *FRENOS*

Existe una cultura de adictos al trabajo



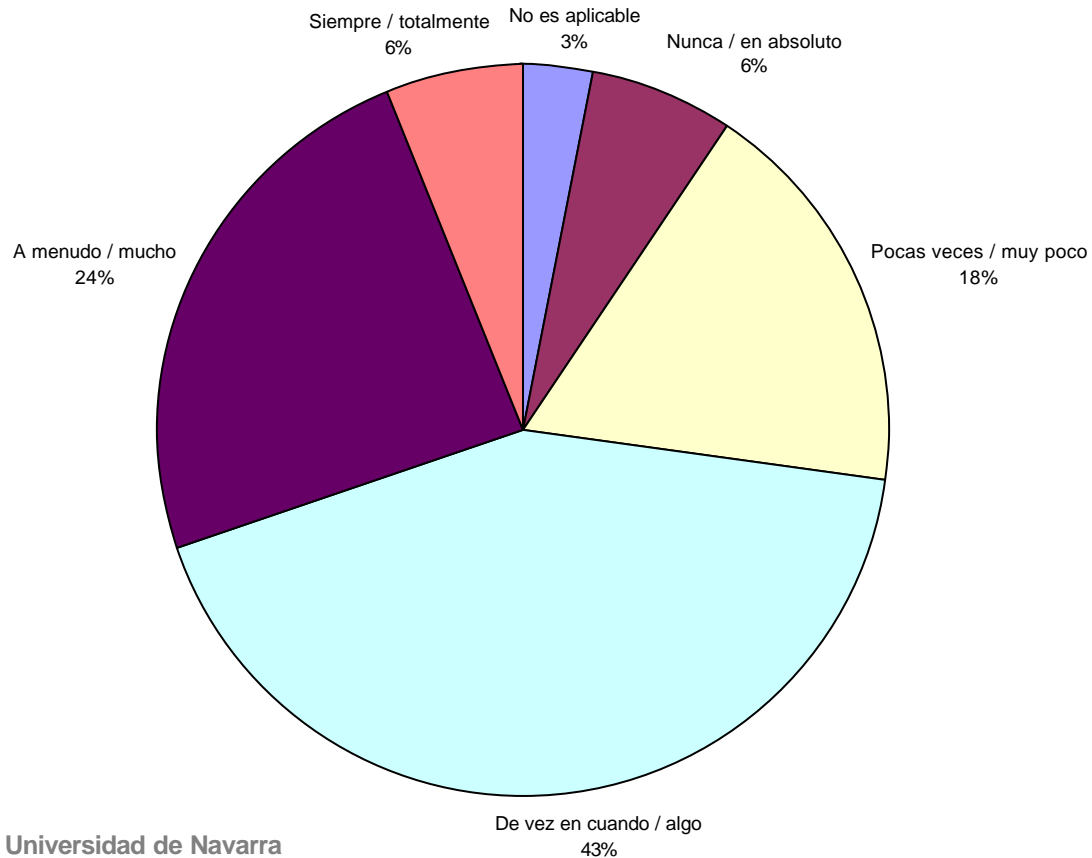
CULTURA EFR : *IMPULSORES*

El respeto a la familia es un valor de la cultura corporativa



CULTURA EFR : *IMPULSORES*

Los directivos son comprensivos cuando los empleados dan prioridad a su familia



Estudio EFR
Empresas Familiarmente Responsables

RESULTADOS
HACIA UNA EFR

Empresa Familiarmente Responsable



Resultados

Relación entre políticas y prácticas EFR y el desempeño de la empresa

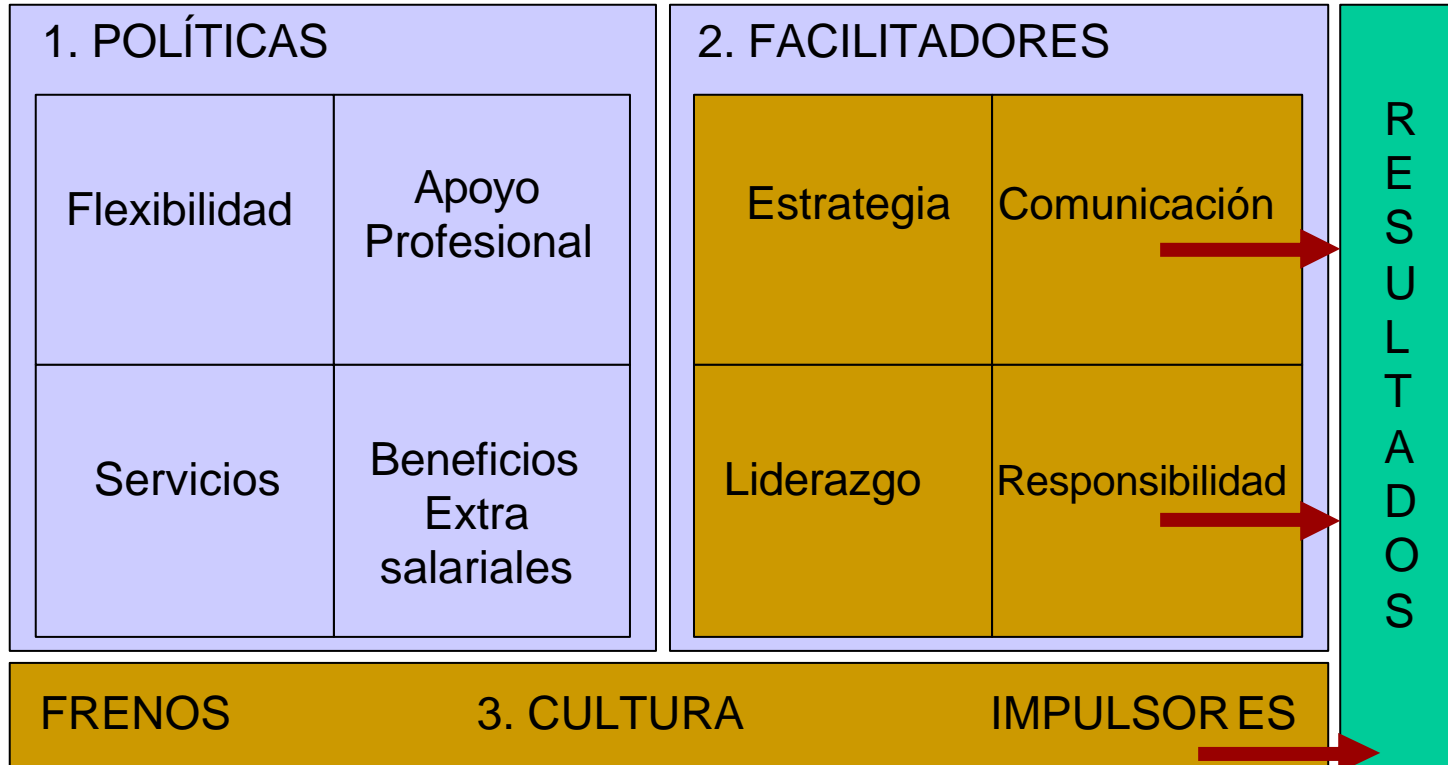
- **No hay relación con:**

- Políticas formales en la empresa

- **Hay relación con:**

- Problemas laborales
($r = -0.29$, $p < 0.01$)
- Procesos de cambio
($r \sim 0.5$, $p < 0.01$)
- Cultura - Frenos
EFR ($r = -0.33$, $p < 0.01$)
- Cultura – Impulsores
($r = 0.45$, $p < 0.01$)

Empresa Familiarmente Responsable



Conclusión:

Las políticas formales crean condiciones necesarias pero no suficientes.

Lo que realmente distingue a una empresa EFR es una cultura familiarmente responsable es.

Cambiar la cultura es lo más difícil, y supone un verdadero proceso de cambio.



Es una ventaja competitiva sostenible.

Convertirse en una empresa familiarmente responsable (1)

- Información sobre las necesidades familiares de los empleados
 - Estudio de indicadores
 - Cuestionarios
 - Entrevistas (individuales / grupales)
- Elaboración de un plan de acción
- Elaboración de políticas
- Compromiso alta dirección
- Presupuesto
- Comité / coordinador trabajo-familia
- Elaboración de un manual para la aplicación de las políticas
 - Políticas flexibles para ambas partes
 - Un acuerdo entre jefe y empleado

Convertirse en una empresa familiarmente responsable (2)

- Componente importante de cambio cultural
 - Liderazgo / ejemplo de la alta dirección
 - Formación de directivos
- Valores familiares integrados en la misión corporativa
- Despliegue políticas / acciones adaptados a diferentes públicos
 - Plan anunciado por la alta dirección
 - Comunicado a todos los empleados
 - Comunicación continua interna: folletos, video, intranet
 - Equipos de trabajo / círculos de calidad
- Evaluación de la utilización / adaptación políticas

Empresas Familiarmente Responsables

Grandes

- IBM
- Caja Madrid
- Procter & Gamble
- Vodafone
- MRW
- Red Eléctrica Española
- Novartis
- Hewlett Packard
- Nestlé

PYMES

- Decepal
- Novasoft
- Putzmeister
- Wincor Nixdorf
- Centro Europeo de Empresas Navarra

