

SIN CONCILIACIÓN NO HAY IGUALDAD

**“EFECTOS DE LAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN
SOBRE LOS RESULTADOS EMPRESARIALES Y SOBRE
LAS PERSONAS TRABAJADORAS. ALGUNAS
EXPERIENCIAS”**

M^a Eugenia Sánchez Vidal, Profesora del departamento de Economía de la empresa
Universidad Politécnica de Cartagena

David Cegarra Leiva, Director de Marketing del Centro Tecnológico del Metal



ÍNDICE

- Introducción
- Estudio realizado en la Región de Murcia
- Efecto sobre los resultados empresariales
- Efecto sobre las personas trabajadoras
- Diferencias de género en el conflicto trabajo-familia.
- Conclusiones

INTRODUCCIÓN

3er objetivo del milenio. Naciones Unidas.

PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL
EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Legislación sobre conciliación laboral y personal

- ✦ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✦ Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¿Qué se entiende por conciliación de la vida personal y laboral?

Conciliar: “Habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones” (Feldstead, 2002)

Evolución del término

Conciliación laboral y familiar (*family-friendly firms, women friendly firms*)

Conciliación laboral, personal y familiar (ej. aparecen términos como *singles friendly firms* para incluir a trabajadores sin responsabilidades familiares)

Conciliación laboral y personal

Problemas de conciliación:

conflicto trabajo-vida personal y vida personal-trabajo

Conflicto entre el rol laboral y la vida privada: La interferencia que se produce entre los roles que genera problemas o tensión en los individuos (Moen et al., 2008).

El rol personal demanda: tiempo para el ocio y la vida social, tiempo para cuidar de los hijos, los enfermos o personas mayores, trabajo doméstico (limpieza, cocinar, lavar la ropa), realizar la compra, mantener la casa, etc. (Collins, 2007).

El rol laboral implica tiempo de dedicación a la empresa (hoy en día se espera trabajadores muy comprometidos con la organización, aspecto que se traduce en la expectativa de que el trabajador priorice su vida laboral a la personal) (Hughes and Bozionelos, 2007). Los avances tecnológicos permiten solicitar a los empleados disponibilidad incluso durante las vacaciones o fines de semana.

■ Tipos de conflicto y direcciones

- Conflicto de tiempo (ej. pasar mucho tiempo en el trabajo me impide poder pasar tiempo con mi familia y/o amigos).
- Conflicto de tensión/cansancio (ej. El cansancio de tener hijos pequeños repercute en mi desempeño laboral)



■ La conciliación en España

- Tradicionalmente, trabajo y casa se han considerado ámbitos independientes
- La incorporación de la mujer al trabajo: Aumento de las parejas de doble ingreso.
- Los valores sociales cambian:
 - Las mujeres desean desarrollarse profesionalmente.
 - Los hombres crecientemente colaboran en las labores domésticas
 - Los hombres y mujeres desean una mayor calidad de vida.
- Las empresas mantienen una organización del trabajo basada en el modelo tradicional con plena dedicación a la empresa del empleado (traducido en número de horas en la empresa).

■ La conciliación en España

- España está en desventaja en relación a otros países de la Unión Europea en materia de conciliación debido a sus largas jornadas laborales.
- Las prácticas de conciliación laboral y personal apenas se implantan ni usan debido a la falta de una cultura de conciliación que apoye su utilización.

■ Consecuencias de la falta de conciliación:

- Baja tasa de natalidad
- Limitadas probabilidades de promoción para mujeres casadas y con hijos
- Doble jornada laboral

España es uno de los países europeos peores valorados en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
(Martínez y Paterna, 2009).

Las prácticas de conciliación laboral y personal

Son beneficios o condiciones laborales ofrecidas por la empresa a sus empleados para ayudarles a conciliar mejor su vida laboral con la personal (Cascio, 2002).

Mejoran la autonomía del empleado en el proceso de la búsqueda de conciliación (Felstead et al., 2002).

Existen un gran número de prácticas de conciliación.

- Flexibilidad en el tiempo: horario flexible, horas anuales, créditos de horas, semana comprimida, jornada intensiva.
- Flexibilidad en el espacio: tele-trabajo, video-conferencias.
- Reducción del tiempo de trabajo: reducción de jornada, trabajo compartido.
- Ausencias: permisos de paternidad y maternidad por encima del legal, excedencias, ausencias por cuidado de niños enfermos, etc.
- Ayudas: guarderías en la empresa, asistencia doméstica.
- Información y asesoramiento: centros de cuidado de niños, enfermos, etc.

¿Quién usa las prácticas de conciliación laboral y personal?

¿Por qué?

Los valores de
la sociedad

La cultura
organizativa

¿Qué consecuencias tiene?

ESTUDIO REALIZADO EN LA REGIÓN DE MURCIA.

Recogida de datos.

La recogida de datos se ha realizado en el sector del metal de la Región de Murcia

Población: 832 empresas (principalmente de empresas de productos metálicos manufactureros, construcción de maquinaria y metalurgia).

Se invitó a todas las empresas a participar en el estudio y 263 accedieron.

2 Visitas personales a todas las empresas que accedieron (alrededor de 610 visitas): entrega del cuestionario y recogida del mismo.

Entrega de 5 cuestionarios para los trabajadores. Envío directamente a la universidad.

Marzo de 2009 a octubre de 2009

ESTUDIO 1.- EFECTO SOBRE LOS RESULTADOS EMPRESARIALES

Muestra de empresas: 229 cuestionarios completos (índice de respuesta del 27.52% del número total de empresas invitadas a participar; índice de respuesta del 87.07% de las compañías que accedieron) con un **error de 5.5%** para $p=q=50\%$ y un **nivel de fiabilidad del 94.5%**.

Todas las empresas son PYMEs (número total de trabajadores inferior a 250).

La mayoría tienen entre 10 y 49 empleados: un 88.2% tienen menos de 50 trabajadores y un 23.58% menos de 10.

De promedio las empresas están trabajando desde hace 20 años.

Los gerentes tienen una media de 49.5 años y solo un 26.2% han estudiado en la universidad.

El porcentaje de mujeres en las empresas es bajo (en un 90% de las mismas menos del 25% del total de la plantilla).

El 70.7% de las compañías son negocios familiares.

Efecto sobre los resultados empresariales

NEGATIVAS

Se perciben resultados ambiguos

Mayor carga de trabajo en los compañeros

Dificultades en la coordinación de los recursos humanos

POSITIVAS

Mejora de la imagen pública

Mayor compromiso y satisfacción

Mayor desempeño y productividad

Se retiene el talento

Menores niveles de absentismo y estrés

Hipótesis 1: Cuanto mayor es la implantación de las prácticas de conciliación, mayores son los resultados organizacionales.

El apoyo de la dirección a la conciliación laboral y personal

“La existencia de las prácticas no garantiza su uso”

“Escasa formalización de las prácticas de conciliación en las PYMEs”

“Implantación según demanda o negociación individual”

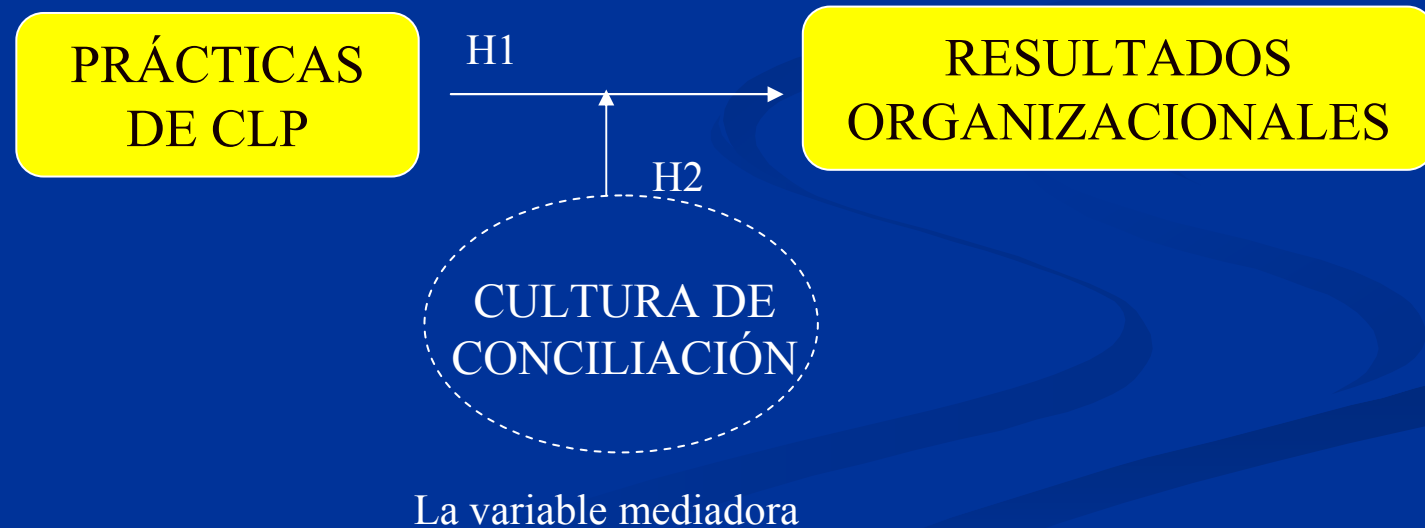
Resulta clave que en la empresa exista una **cultura de conciliación** y que los valores organizativos apoyen y fomenten que los trabajadores concilien su vida personal con su vida laboral”.

SIN CONCILIACIÓN NO HAY IGUALDAD

El efecto mediador de tener una cultura de apoyo a la conciliación

Los empleados pueden ser reacios a utilizar las prácticas de CLP a menos que perciban que la organización las apoye (Butler et al., 2004).

Hipótesis 2: La cultura de apoyo a la conciliación mediará la relación entre la implementación de las prácticas de CLP y los resultados organizacionales.



Medidas empleadas en el cuestionario

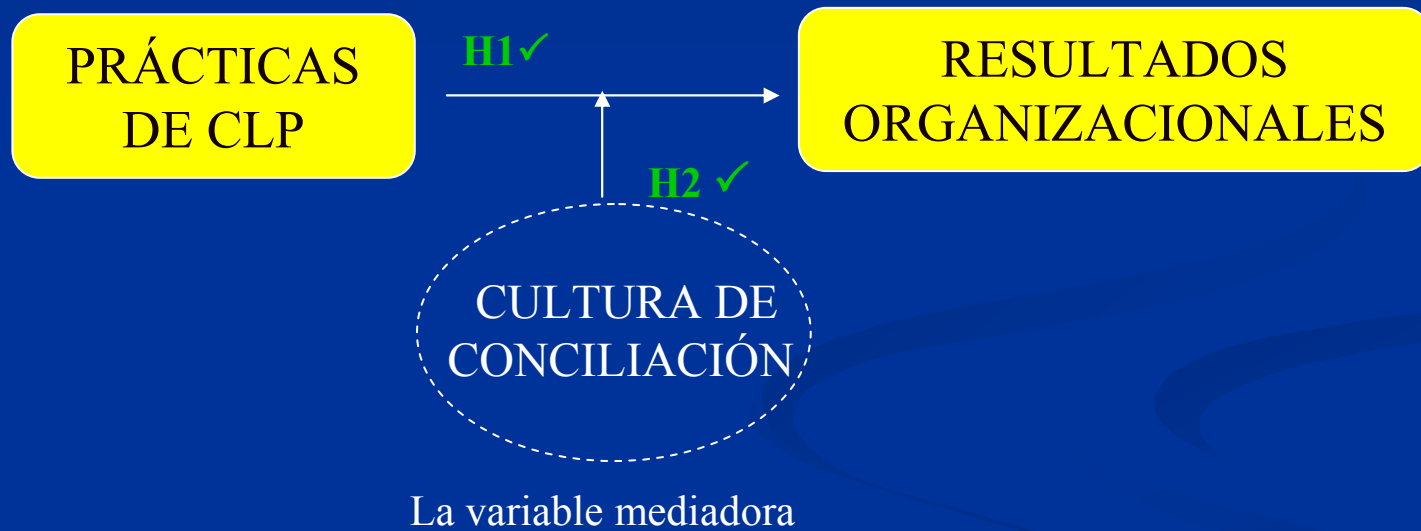
Resultados organizativos: Delaine y Huselid (1996). Las respuestas se midieron en una escala de 7 puntos donde 1= peor que los competidores y 7= mejor que los competidores. ($\alpha = 0.80$). Ej. Satisfacción de clientes y consumidores.

Prácticas de CLP: hemos evaluado las prácticas de CLP preguntando si los empleados podían hacer uso de 18 prácticas de CLP en sus empresas (1= ninguna, 7= todos los trabajadores) ($\alpha = 0.90$). Ej. Trabajo a tiempo parcial

Cultura de apoyo de CLP: Utilizamos la escala desarrollada por Kofodimos (1995). A los gerentes les pedimos que indicaran como valoraban diferentes items: (1= valorado muy negativamente, 7= valorado muy positivamente): ej. Hablar sobre la vida personal en el trabajo, empezar una familia o tener un hijo. ($\alpha = 0.87$).

SIN CONCILIACIÓN NO HAY IGUALDAD

RESULTADOS



EFFECTOS SOBRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Muestra de trabajadores: 511 cuestionarios completos (índice de respuesta del 38.85% del número total de empresas que accedieron) con un **error de 4.5%** para $p=q=50\%$ y un **nivel de fiabilidad del 95.5%**.

58% de la muestra son hombres.

Edad media 35,6 años.

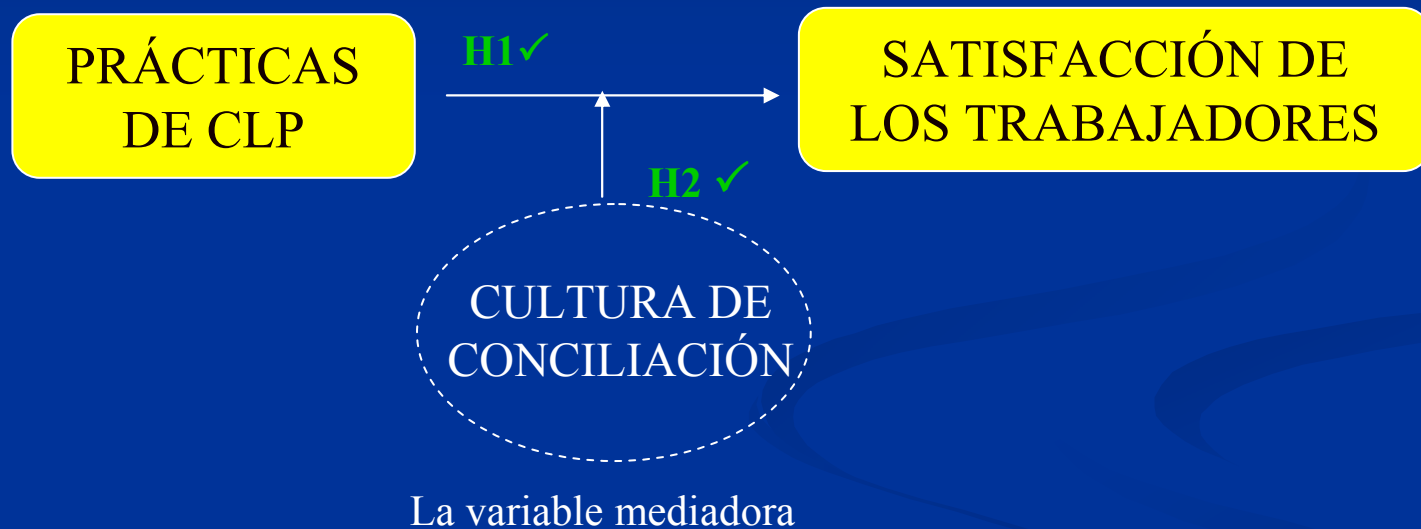
57% sin estudios universitarios, 40% estudios universitarios, 3% master o doctorado

70,9% de los trabajadores están casados.

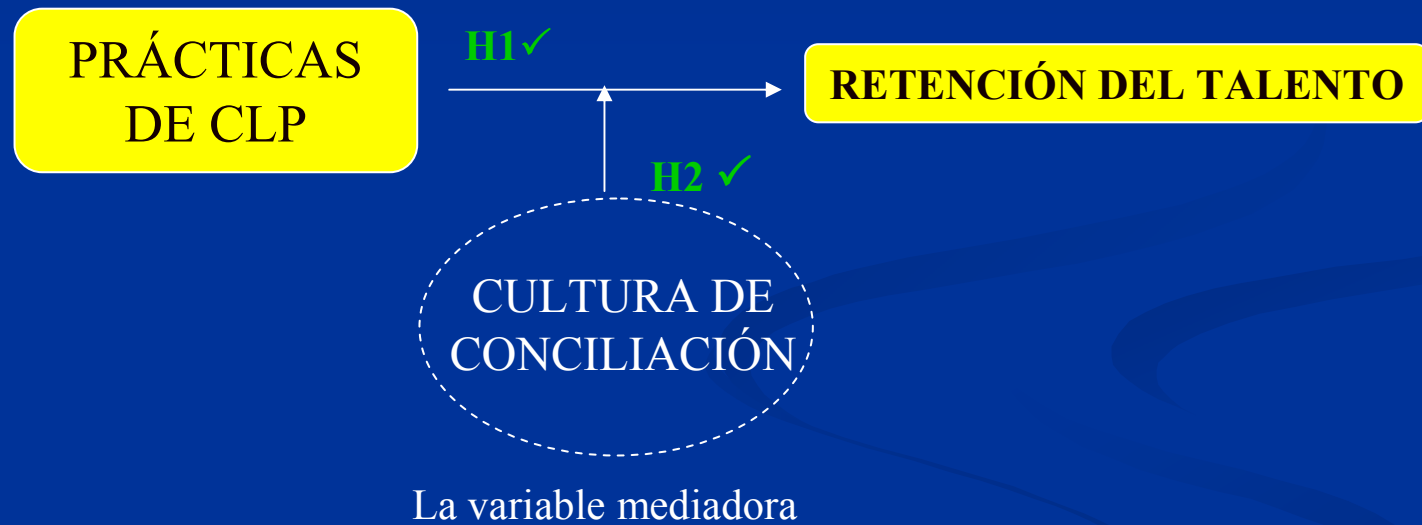
37,9% no tienen hijos, 22,6% tiene hijos, 31,5% tiene dos hijos, 8% 3 ó más hijos

56% forman parte de parejas de doble ingreso.

ESTUDIO 2.- EFECTO DE LAS PRÁCTICAS Y LA CULTURA DE CONCILIACIÓN SOBRE LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES



ESTUDIO 3.- EFECTO DE LAS PRÁCTICAS Y LA CULTURA DE CONCILIACIÓN SOBRE LA RETENCIÓN DEL TALENTO



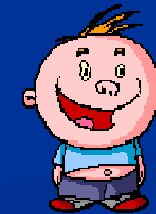
ESTUDIO 4.- DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL CONFLICTO
TRABAJO FAMILIA EN PAREJAS DE DOBLE INGRESO

CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA



TRABAJO

FAMILIA



Antecedentes

Horario de trabajo
Categoría profesional
Prácticas de conciliación

Consecuencias

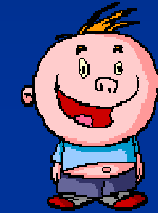
Satisfacción y bienestar
Satisfacción laboral
Satisfacción matrimonial
Ansiedad y hostilidad

SIN CONCILIACIÓN NO HAY IGUALDAD



TRABAJO

FAMILIA



CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO

Antecedentes

Edad

Número de hijos

Consecuencias

Deseos de abandonar la empresa

Insatisfacción laboral

Quejas en el trabajo

Problemas de estrés

Absentismo

Retraso en la hora de entrada al trabajo

SIN CONCILIACIÓN NO HAY IGUALDAD

RESULTADOS

VARIABLES	HOMBRES (N= 107)	MUJERES (N= 96)	T Test
	Media (desv. típica)	Media (desv.típica)	
Edad	35,96 (5,42)	34.18 (4,75)	2.484**
Número de hijos	1.07 (0,89)	1.10 (0,97)	
Tiempo en la empresa	7.56 (5,03)	7.16 (4,60)	
Categoría profesional	2.64 (1,23)	2.74 (0,82)	
Formación académica	2.23 (0,88)	2.37 (0,67)	
Uso de PCLP	0.41 (0,49)	0.66 (0,47)	-4.234***
Compromiso	4.91 (1,79)	5.06 (1,63)	
Cultura de conciliación	3.71 (1,06)	3.92 (1,11)	
H1: CTF	4.25 (1,54)	4.29 (1,40)	
H2: CFT	2.65 (1,47)	3.09 (1,61)	-2.038**

DISCUSIÓN

- Conflicto trabajo familia: No hay diferencias de género. Tanto hombres como mujeres experimentan el mismo conflicto en su familia como consecuencia del trabajo (aunque las mujeres usan significativamente más PCL).
- Conflicto familia trabajo: Las mujeres sufren más este conflicto



Consecuencias para la igualdad de género en las empresas
(mujeres: menores salarios, dificultades de promoción, dificultades para encontrar un trabajo, etc.)

- Causas culturales y sociales
- Corresponsabilidad: mayor implicación de los hombres y cambio cultural en las organizaciones.

IMPLICACIONES

- Recomendaciones a las instituciones
 - Campañas de comunicación
 - Cursos de formación específica orientados a modificar la mentalidad de los empresarios (ej. PCL para hombres)
- Recomendaciones para gerentes
 - Respeto igualitario hacia las vidas privadas, independientemente del género.
- Recomendaciones para las parejas de doble ingreso
 - Reorganizar las tareas de la familia bajo la óptica de la corresponsabilidad

CONCLUSIONES

- Hombres y mujeres tienen derecho a la conciliación.
- Las prácticas de conciliación en las empresas ayudan a la fuerza laboral a encontrar el equilibrio entre su vida personal y laboral.
- La “cultura de conciliación” resulta clave para que las personas trabajadoras las utilicen y mejoren los resultados empresariales.
- Las prácticas de conciliación y la cultura organizativa favorable a la conciliación ayuda a:
 - Mejorar los resultados empresariales
 - Aumentar la satisfacción de los empleados
 - Retener el talento
- Se debe avanzar en materia de corresponsabilidad

SIN CONCILIACIÓN NO HAY IGUALDAD

MUCHAS GRACIAS

M^a Eugenia Sánchez Vidal, meugenia.sanchez@upct.es

David Cegarra Leiva, dcegarra@gmail.com