

La conciliación laboral y personal en PYMEs industriales de la Región de Murcia

*Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de
Graduada en Administración y Dirección de Empresas*



Marina Carretero González

Curso 2013/2014

Dirigido por: M^a Eugenia Sánchez Vidal y David Cegarra Leiva



FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA

Índice

| | |
|--|----|
| Índice | 2 |
| I. Introducción..... | 3 |
| II. Parte teórica..... | 4 |
| 1. Conceptos básicos..... | 4 |
| 1.1. Igualdad | 4 |
| 1.2. Conciliación laboral y personal | 6 |
| 1.3. Conflicto de roles..... | 9 |
| 2. Cuáles son las prácticas de conciliación laboral y personal | 12 |
| 2.1. Medidas de flexibilización de la relación laboral..... | 13 |
| 2.2. Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo .. | 18 |
| 2.3. Medidas de flexibilización del lugar de trabajo | 21 |
| 2.4. Prestaciones sociales de la empresa..... | 22 |
| 3. Importancia de la conciliación laboral en España..... | 24 |
| III. Parte empírica..... | 28 |
| 1. Introducción al sector del metal en la Región de Murcia..... | 28 |
| 2. Estudio descriptivo de la conciliación laboral y personal en empresas industriales de la Región de Murcia..... | 32 |
| 2.1. Descripción del cuestionario | 32 |
| 2.2. Medición de las variables | 33 |
| 2.3. Descripción de los datos..... | 35 |
| 2.4. Conclusiones..... | 44 |
| 2.5. Limitaciones del TFG y futuras líneas de trabajo..... | 45 |
| IV. Anexo..... | 47 |
| I. Bibliografía..... | 51 |

I. Introducción

Para mi Trabajo Fin de Grado he elegido la temática de la conciliación laboral y personal en las PYMEs del sector del metal de la Región de Murcia, a causa de que la conciliación es un tema muy importante en la actualidad y que afecta tanto a mujeres como a hombres.

El objetivo que se persigue con la realización de este TFG es obtener conclusiones acerca de la importancia que le dan las empresas colaboradoras a la conciliación laboral y personal de sus empleados, además, de conocer cuáles son las prácticas de conciliación que están disponibles en las empresas del sector del metal de la Región de Murcia y cuál es su grado de utilización.

Se ha elegido el sector del metal debido a que tiene gran importancia en la actividad de la Región de Murcia, tal y como se explicará más adelante.

El trabajo se divide en dos partes:

Una parte teórica, en la cual se van a desarrollar primero conceptos básicos como son: igualdad, conciliación laboral y personal y conflicto de roles, se continuara exponiendo las practicas de conciliación que se pueden utilizar y se termina explicando la importancia de la conciliación en España.

Una parte empírica, que estará formada por una introducción al sector del metal de la Región de Murcia y un estudio descriptivo que comprende la descripción del cuestionario, la medición de la variables, la descripción de los datos obtenidos y para terminar las conclusiones del trabajo.

Se incluye un anexo con el cuestionario que se ha utilizado y una bibliografía con las referencias empleadas.

II. Parte teórica

1. Conceptos básicos

Se utiliza mucho los conceptos de igualdad entre hombres y mujeres, de conciliación de la vida laboral y personal y el de conflicto de roles, ¿pero se sabe realmente explicar lo que es cada uno de estos conceptos? Se tiene una idea aproximada de cada uno, por eso en este apartado se va a comenzar aclarando y delimitando cada uno de los conceptos.

1.1. Igualdad

Para clarificar que es la igualdad vamos a partir de la definición que da Real Academia Española (2001), que es la siguiente:

Igualdad (Del lat. *aequalitas*, -*ātis*).

1. f. Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad.
2. f. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo.
3. f. Mat. Equivalencia de dos cantidades o expresiones.

~ **ante la ley**

1. f. Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.

~**de ánimo**

1. f. Constancia y serenidad en los sucesos prósperos o adversos.

La acepción que más nos interesa para poder continuar delimitando el concepto es la de igualdad ante la ley, tanto la legislación española como la legislación internacional y comunitaria reconocen el derecho a la igualdad y establecen la obligación de que todos los poderes públicos promuevan las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas sea efectiva y real.

Esto lo podemos comprobar en la legislación española, para ello se va a utilizar la Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978):

Artículo 9.2

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el artículo 9.2 queda de manifiesto la obligación de los poderes públicos de promover la igualdad, mientras que en el artículo 14 se reconoce el derecho a la igualdad y de no discriminación que tenemos todos los españoles. Las razones para que se produzca discriminación son muy diversas, como por ejemplo, la raza, la cultura, la ideología, la religión, la edad o la discapacidad entre otras, pero la que nos interesa es la discriminación por razón de género que es la que impide que se logre la igualdad entre hombres y mujeres.

Se podría continuar buscando una definición del concepto de igualdad a través de la legislación, pero se continúa con la idea de igualdad ante la ley. En cambio, los servicios sociales del Ayuntamiento de Madrid (2011) utilizan otro punto de vista, que es la igualdad de género y dicen lo siguiente: *“la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es que ambos puedan participar en diferentes actividades en igualdad; que puedan aspirar a las mismas oportunidades de empleo y puedan hacerlo con igual retribución por trabajos de igual valor.”*

En resumen, se podría decir que para lograr la igualdad se necesita que no haya discriminación por razón de sexo, por maternidad o por ocuparse de las obligaciones familiares. Y además que su objetivo no es que tanto las mujeres como los hombres sean iguales, sino conseguir que ambos tengan las mismas oportunidades.

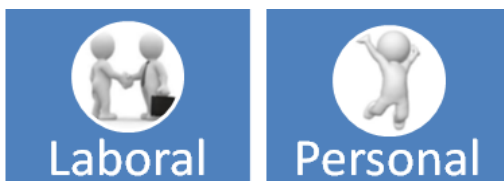
1.2. Conciliación laboral y personal

Para clarificar que es la conciliación de la vida laboral y personal, se va a comenzar como se ha hecho con el primer concepto, partiendo de la definición de conciliar que da Real Academia Española (2001), que es la siguiente:

Conciliar (Del lat. *conciliāre*).

1. tr. *Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.*
2. tr. *Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias.*
3. tr. *Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, o, alguna vez, el odio y aborrecimiento.*

La segunda acepción es la que nos interesa, ya que el término conciliación de la vida laboral y personal engloba esas dos esferas, que forman parte del día a día tanto de las mujeres como de los hombres, pero que pueden llegar a enfrentarse por la falta de tiempo.



Una definición muy completa es que la “*Conciliación de la vida laboral y familiar significa la posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas y las responsabilidades familiares, cediendo a las personas trabajadoras una parte importante del control de las condiciones asociadas a sus puestos de trabajo con este fin*” (Madrid, empresas y conciliación (2007) Guía “Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas”).

Pero la definición no alude a la esfera personal o privada de las personas que está formada por el tiempo libre, de forma que solo considera su faceta familiar.

La conciliación de la vida laboral y personal es una estrategia que contribuye a la existencia de igualdad real y efectiva entre ambos sexos. Añadir que el

reparto de las responsabilidades de las tareas domésticas y el cuidado de menores y personas dependientes favorece a la consecución los dos conceptos anteriores.

Por otro lado, hay que resaltar que la conciliación no es sólo beneficiosa para los trabajadores, sino que también lo es para las empresas en muchos aspectos y eso se refleja en la productividad y la cuenta de resultados.

En la tabla siguiente se hace un resumen de los principales beneficios.

Gestión de los recursos humanos

- Mejora el clima laboral
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo
- Disminución del estrés y de los conflictos laborales
- Aumento de la satisfacción del personal

Gasto de personal

- Aumenta la retención del talento
- Disminución de los costes en reclutamiento y formación
- Aumento de la fidelidad de la plantilla
- Diminución del absentismo

Productividad y rendimiento económico

- Mayor compromiso de la plantilla
- Mayor rendimiento de los trabajadores y trabajadoras
- Aumento de la capacidad productiva
- Mayor implicación de la plantilla en los objetivos empresariales
- Mejora en la atención y prestación de servicios

Imagen de la empresa

- Atracción de nueva clientela
- Aumento del prestigio de la empresa y de sus productos y/o servicios
- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas
- Atracción de trabajadores que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad

Fuente: Fundación Mujeres y Ministerio de Igualdad (2010). Material divulgativo "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal"

En resumen, el objetivo de la implantación de prácticas de conciliación de la vida laboral y personal es el de ayudar a los trabajadores a conseguir un equilibrio entre sus roles laboral y personal y favorecer al mismo tiempo los resultados empresariales.

1.3. Conflicto de roles

Por último, para aclarar que se entiende por conflicto de roles, se va a volver a partir desde la definición, de conflicto y rol, que da la Real Academia Española (2001):

Conflicto (Del lat. *conflictus*).

1. *m. Combate, lucha, pelea.*
2. *m. Enfrentamiento armado.*
3. *m. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida.*
4. *m. Problema, cuestión, materia de discusión.*
5. *m. Psicol. Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.*
6. *m. desus. Momento en que la batalla es más dura y violenta.*

~ **colectivo**

1. *m. En las relaciones laborales, el que enfrenta a representantes de los trabajadores y a los empresarios.*

Rol¹. (Del ingl. *role*, *papel de un actor*, y este del fr. *rôle*).

1. *m. papel (ll función que alguien o algo cumple).*

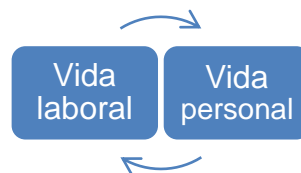
En cuanto al significado de rol tenemos claro que acepción nos interesa, pero en el caso de conflicto es más complicado, la que más se acerca es la acepción 5 que se refiere a la coexistencia en el individuo de tendencias contradictorias que son capaces de afectarle.

Roles son “*funciones y tareas asignadas e inculcadas a mujeres y hombres, niñas y niños, que rigen las relaciones entre ellos y que atribuyen y determinan comportamientos, conductas, responsabilidades y obligaciones distintas a unas y a otros*”. Ligado al rol van los estereotipos que son “*modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas*” (Ambas definiciones han sido consultadas de Cabildo de Tenerife (2005). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Apuntes para la igualdad).

El reparto de roles en función del género sigue muy arraigado en la actualidad. En la siguiente figura se describe el rol asignado a cada género y además se hace una enumeración con algunos de los estereotipos más utilizados.



Existe otro tipo de conflicto de roles que es el que surge por la existencia de varios ámbitos en la vida de una persona con distintas demandas: rol laboral y el rol personal. Este conflicto de roles se puede producir en dos direcciones, como se muestra en la siguiente imagen:



1. Que un conflicto que se produce en la vida laboral afecte a la vida personal.
2. O que un conflicto que se origina en la vida personal termine afectando a la vida laboral.

Según Greenhaus y Beutell (1985) el conflicto de roles está formado por tres componentes:

1. El primero corresponde al tiempo, debido a que es un recurso muy escaso y limitado. De forma que el tiempo que una persona dedica al cumplimiento de uno de sus roles, no le es posible dedicárselo a otro y si dedica mucho tiempo a cumplir las exigencias de este rol, el resto queda

desatendido, lo cual puede afectar negativamente a la persona o al trabajo. Por ejemplo, las largas jornadas de trabajo, debido a que el criterio más extendido en España para valorar a los empleados es la presencia en su puesto de trabajo.

2. El segundo, se asienta en las presiones, se relaciona con la tensión que genera uno de los roles y lo cual interfiere en el cumplimiento del otro. Por ejemplo, cuando se producen conflictos laborales o hay crisis de pareja en la familia.
3. El tercero, apoyado en el comportamiento, se produce cuando en un rol exige comportamientos que son incompatibles con el otro. Por ejemplo, cuando en el trabajo tienes que realizar una tarea que va en contra de tu ética, como es mentir o engañar.

Por tanto, existe una relación muy clara entre el trabajo y la familia, por lo que se tienen que realizar ajustes para que ambos roles se puedan desarrollar sin interferencias y tensiones, es decir, se deberían tomar medidas de conciliación para evitar que se puedan crear los conflictos de roles.

Después de haber delimitado los tres conceptos: igualdad, conciliación de la vida laboral y personal y conflictos de roles, se llega a la conclusión de que los tres son dependientes entre sí, debido a que se relacionan.



En esta figura se refleja claramente lo dicho antes. En resumen, para conseguir que la igualdad sea real y efectiva hay que conciliar la vida laboral y personal, y para poder llevar a cabo esta conciliación se deben solucionar los conflictos de roles. Pero la solución de estos conflictos no afecta sólo a la conciliación sino que también de manera directa a la obtención de la igualdad.

2. Cuáles son las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En materia de conciliación se considera que es *“una buena práctica aquella iniciativa, herramienta o actuación que, siendo impulsada o ejecutada por la Administración Pública o por una empresa, ha sido eficaz para conseguir su objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.”* (Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad (2010). Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega).

En términos generales, las medidas de conciliación pueden agruparse en cuatro grandes tipos diferentes:

- ✓ Medidas de flexibilización de la relación laboral
 - Permiso por matrimonio
 - Permiso de maternidad
 - Permiso de paternidad
 - Permiso por riesgo durante el embarazo
 - Permiso de lactancia
 - Excedencias
 - Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

- ✓ Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo
 - Reducción de jornada
 - Jornada compartida
 - Semana laboral comprimida
 - Flexibilidad horaria
 - Flexibilidad vacacional
 - Elección de turno
 - Banco de horas
 - Luces apagadas

- ✓ Medidas de flexibilización del lugar de trabajo
 - Teletrabajo

- ✓ Prestaciones sociales de la empresa
 - Contratos con empresas especializadas en servicios para la conciliación
 - Guarderías

Además se puede añadir a estas medidas la racionalización de los horarios.

Se va a indicar dónde se puede encontrar la normativa legal de cada medida de conciliación y qué se podría hacer en el ámbito empresarial para mejorarla.

2.1. Medidas de flexibilización de la relación laboral

- **Permiso por matrimonio**
 - El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3 establece:
“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) *Quince días naturales en caso de matrimonio.”*

 - Este permiso legalmente reconocido se puede mejorar de varias formas, se podría ampliar el número de días concedidos por contraer matrimonio, o se podría equiparar las uniones de hecho con los matrimonios.

- **Permiso de maternidad**
 - El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 48.4 señala:
“En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la

interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre... el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión...En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre....

....Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.”

- Se puede incentivar el uso de este permiso por parte del padre para que disfrute de parte del permiso de maternidad, se puede aumentar por voluntad de las partes el tiempo de baja a causa de la maternidad o también se podría mejorar económicamente la prestación, en este caso también tendría que ser por acuerdo de las partes.

- **Permiso de paternidad**

- El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 48.bis apunta:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento... el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute

compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro...

...La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente..."

- Se debe incentivar el disfrute de este permiso.

- **Permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural**

- El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 48.5 establece:

“En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.”

- Una manera de mejorar este permiso sería aumentar la prestación económica por acuerdo de ambas partes.

- **Permiso de lactancia**

- El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37.4 y 37.6 expone:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento... para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas...

...Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.”

“La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia..., corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria... Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute... serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”

- Este permiso podría verse mejorado de diversas maneras, se podría incentivar el uso del mismo, además de que los empresarios dieran suficiente flexibilidad a la hora de concretar el horario de lactancia, se podría alargar la duración si las partes llegan a un acuerdo o que

cuando se reduzca la jornada laboral se continuara cobrando el sueldo íntegro.

- **Excedencias**

- El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 46 establece:

“1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia...”

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento... También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años... los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida....

...El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad... Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente...

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales...

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso...

6. *La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.*”

- Las excedencias se pueden mejorar aumentando aun más su duración para los casos en los que sea necesario, posibilitando las excedencias de corta duración para situaciones concretas y que no sean habituales, o que durante todo el periodo de excedencia se reserve el puesto de trabajo.
- **Permisos retribuidos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización**
 - El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37.3 expone que:

“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

 - b) *Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*”
 - El empresario podría aumentar las circunstancias por las que se puede conceder este permiso o aumentando la duración si la circunstancia lo requiere.

2.2. Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo

- **Reducción de jornada**
 - El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37.5 establece que:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica

o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,...y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años...”

A este artículo le afecta la concreción horaria que recoge este mismo artículo en su punto 6 y que ya ha aparecido con anterioridad en el permiso por lactancia.

- Para mejorar este derecho los empresarios podrían no rebajar el salario si la reducción de jornada es pequeña o que la reducción del salario fuese en una proporción menor, o ya si la reducción es de mayor duración no poner trabas para que se pueda realizar.

- **Jornada compartida**

La semana laboral compartida es una medida que permite que en el mismo puesto de trabajo pueda estar ocupado por dos o más trabajadores, siendo la jornada laboral de ambos a tiempo parcial.

Es una medida muy beneficiosa para ambos trabajadores debido a que se multiplican las posibilidades de conciliación, y para la empresa pues aumenta la productividad y se reduce el absentismo.

Pero para que sea efectiva tiene que haber una gran coordinación y cooperación entre los trabajadores del mismo puesto.

- **Semana laboral comprimida**

La semana laboral comprimida no significa que se trabajen menos horas, sino que se trabajen las mismas pero en menos días (Ejemplo: trabajar de lunes a jueves).

Tiene un gran inconveniente y es que para poder implantar esta medida se necesitaría en muchos casos que todas las empresas que forman la cadena de valor también la implantasen.

- **Flexibilidad horaria**

La flexibilidad horaria consiste en que los empleados pueden disponer, si lo consideran necesario, de un margen de tiempo a la hora de entrada en el trabajo o en su tiempo para comer, que serían compensados alargando la jornada de ese mismo día o recuperarlo a lo largo de la semana.

Esta medida es beneficiosa para los trabajadores debido a que facilita la gestión de su tiempo según sus necesidades. Y el beneficio que reporta para la empresa es que los trabajadores al estar motivados son más productivos y el clima laboral es mejor.

- **Flexibilidad vacacional**

La flexibilidad vacacional consiste en proporcionarle la facilidad suficiente al trabajador para gestione su periodo vacacional de la manera que más le beneficie.

El inconveniente es que toda la plantilla no podría disfrutar del mismo periodo, para que esta medida funcione se necesita una buena organización y planificación.

- **Elección de turno**

La elección del turno de trabajo consiste en dar la posibilidad a los trabajadores que lo necesiten por sus circunstancias personales y familiares de elegir el turno que mejor se adapte a sus necesidades, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del trabajador.

Se debe tener claro cuáles serían los motivos para poder acoger a esta medida, de forma que no se perjudique al resto de trabajadores.

- **Banco de horas**

El banco de horas consiste en que si el trabajador ha trabajado horas de más durante un día, en vez de considerarse horas extras, se acumulan y luego pueden ser canjeadas con horas libres o días libres.

Esta medida es muy beneficiosa para el trabajador ya que facilita la conciliación, pero también lo es para la empresa ya que puede hacer frente a necesidades eventuales sin la necesidad de tener que pagar horas extra. Pero exige llevar un control de horario y una correcta planificación debido a que todos los trabajadores no pueden pedir libre el mismo día.

- **Luces apagadas**

Las luces apagadas consiste en eso, terminar la actividad laboral y cerrar el centro de trabajo a una hora concreta.

Esta medida se debe al modelo español de trabajo, en el que pasar mucho tiempo en el puesto de trabajo, es decir, el presentismo es sinónimo de trabajar más, pero está demostrado que esto no es así,

cuanto más tiempo dediquemos no somos más productivos, debido a que disminuye la concentración y, por tanto, el rendimiento.

Esta medida no es incompatible con la de flexibilidad horaria, pues el cierre se puede establecer conforme al horario flexible de salida, pero si es incompatible con el trabajo a turnos.

2.3. Medidas de flexibilización del lugar de trabajo

- **Teletrabajo**

El teletrabajo permite a los trabajadores desarrollar su actividad laboral en un lugar distinto de la sede de la empresa, para ello necesita contar con medios telemáticos, como son el correo electrónico, internet, el teléfono, las videoconferencias, el chat, etc, y además que su actividad lo permita.



Destacar que los teletrabajadores deben tener los mismos derechos y deberes que los trabajadores presenciales.

2.4. Prestaciones sociales de la empresa

- **Contratos con empresas especializadas en servicios para la conciliación**

Son empresas que se dedican a asesorar o en buscar ofertas a otras empresas en temas de conciliación y que medidas pueden tomar.

Estas empresas cuentan con una gran variedad de servicios, por ejemplo:

- Informar o asesorar sobre guarderías, campamentos, etc.

- Que a través de estas empresas especializadas la plantilla pueda realizar trámites, como por ejemplo renovar el DNI.

- **Guarderías**

Las guarderías son un servicio muy importante. La edad a partir la cual la escolarización es obligatoria es a partir de los seis años, pero entre las 3 y 6 años está la educación infantil, por lo que entre los 0 y 3 años es cuando la conciliación laboral y personal es más complicada. Por lo que si una empresa incorporara una guardería en sus instalaciones está proporcionando una prestación social muy importante para sus trabajadores a la hora de lograr la conciliación, pero esta medida depende de la cultura de empresa y de su tamaño. Si no se pudieran incorporar guarderías, otra medida sería ayudar a los padres soportando parte del coste de las escuelas infantiles.

La racionalización de horarios

Trata de hacer compatible el tiempo que se dedica al trabajo, con el tiempo que se necesita para otras actividades, como son la familia, el tiempo para ocio, etc. Es decir, la racionalización de los horarios es imprescindible para conseguir la conciliación.

Dentro de la racionalización de horarios se engloban todas las buenas prácticas que hasta ahora se han expuesto para poder lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Solo añadir que sería muy beneficioso que se coordinaran los horarios laborales con el resto de actividades para facilitar la compatibilización de ambos horarios, un ejemplo muy claro sería el horario escolar.

3. Importancia de la conciliación laboral y personal en España

La conciliación laboral y personal no sólo es importante en nuestro país, pero vamos a centrarnos en él ya que es donde nos encontramos.

Como ya se ha dicho anteriormente facilitar la conciliación es un elemento importante a la hora de gestionar el capital humano. A continuación se va a exponer los beneficios que genera la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Beneficios Conciliación

Mejora la satisfacción y la motivación personal

Mejora de la salud y bienestar de los trabajadores

Mejora de la calidad de vida de los trabajadores

Aumento de la lealtad, atracción y retención de trabajadores clave

Aumento de la satisfacción del cliente

Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa

Reducción de los costes de reemplazo y de excedencias

Aumento de la eficiencia y la competitividad de la empresa

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2014)

Pese a contar con tantos beneficios, aún falta mucho por hacer para que la conciliación de la vida laboral y personal sea vista como algo positivo y no como medidas que conllevan un gasto para la empresa.

En la tabla siguiente se ve que tener hijos es un lastre para que una mujer pueda continuar con su carrera profesional, esto se debe a los roles que se

asocian a cada género. Como ya se vio la mujer tiene adjudicado el rol del cuidado de los niños y de la casa, mientras que el hombre tiene que trabajar para mantener a su familia.

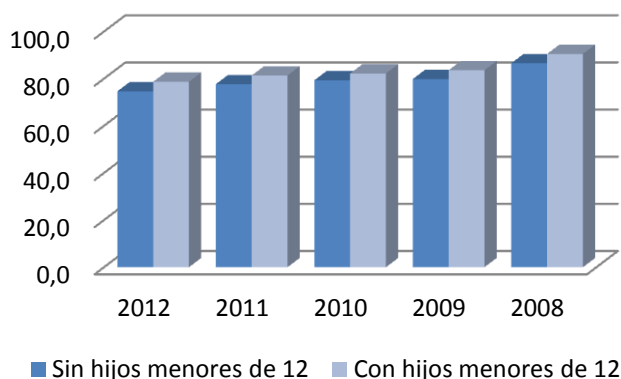
Tasa de empleo^(*) de las personas de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años y con hijos menores de 12 años

| Hombres | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|
| Sin hijos menores de 12 | 74,7 | 77,7 | 79,3 | 79,9 | 86,6 |
| Con hijos menores de 12 | 78,7 | 81,4 | 82,2 | 83,6 | 90,5 |
| Mujeres | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 |
| Sin hijos menores de 12 | 66,8 | 68,1 | 68,4 | 69,1 | 71,3 |
| Con hijos menores de 12 | 59,5 | 60,0 | 60,0 | 60,7 | 61,9 |

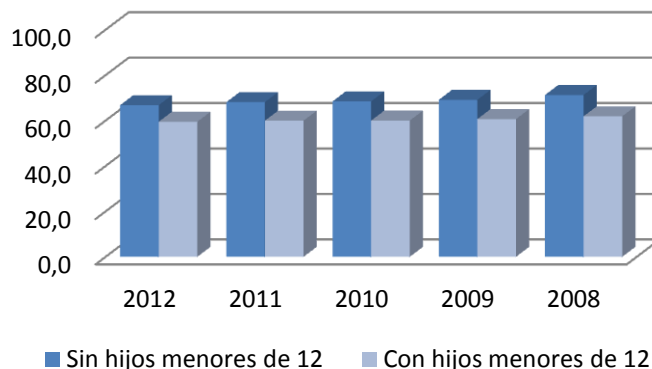
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

(*) Tasa de empleo: Porcentaje de ocupados respecto de la población de estudio (personas de 25 a 49 años).

Hombres



Mujeres



Los roles asociados a cada género deben cambiar para que se pueda conseguir la igualdad y la conciliación laboral y personal.

A continuación, se muestra el tiempo medio diario que hombres y mujeres que trabajaban dedicaban a distintas tareas (periodo 2009 a 2010).

Tiempo medio diario que las personas que trabajan dedican a las distintas actividades. 2009-2010 (horas:minutos)

| | Hombres | Mujeres |
|--|----------|----------|
| Cuidados personales | 10:52 | 10:48 |
| Trabajo remunerado | 8:19 | 6:55 |
| Estudios | 2:25 | 2:34 |
| Hogar y familia | 2:21 | 3:46 |
| - Actividades para el hogar y familia no especificadas | 1:13 | 1:24 |
| - Actividades culinarias | 0:51 | 1:21 |
| - Mantenimiento del hogar | 0:50 | 1:07 |
| - Confección y cuidado de ropa | 0:34 | 0:52 |
| - Jardinería y cuidado de animales | 1:19 | 1:01 |
| - Construcción y reparaciones | 1:40 | 1:11 |
| - Compras y servicios | 1:02 | 1:02 |
| - Gestiones del hogar | 0:48 | 0:39 |
| - Cuidado de niños | 1:39 | 2:05 |
| - Ayudas a adultos miembros del hogar | 1:28 | 1:41 |
| Trabajo voluntario y reuniones | 1:55 | 1:43 |
| - Trabajo voluntario al servicio de una organización | 2:55 (u) | 2:37 (u) |
| - Ayudas informales a otros hogares | 1:41 | 1:50 |
| - Actividades participativas | 1:50 | 1:09 |
| Vida social y diversión | 1:41 | 1:29 |
| Deportes y actividades al aire libre | 1:43 | 1:31 |
| Aficiones e informática | 1:33 | 1:16 |
| Medios de comunicación | 2:20 | 2:02 |
| Trayectos y empleo del tiempo no especificado | 1:31 | 1:32 |

(u) dato poco significativo

Nota: en los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, y el aseo y vestido

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

Algunas conclusiones son que los hombres dedican más tiempo a los cuidados personales (incluye dormir, comer y beber, y el aseo y vestido), también al trabajo remunerado, al trabajo voluntario y reuniones. Además de disponer de más tiempo para la vida social y el ocio.

En cambio, las mujeres dedican más tiempo a los estudios y a la mayoría de las tareas del hogar, solamente en jardinería, cuidados de animales, construcciones y reparaciones los hombres dedican más tiempo que las mujeres.

Estos datos se adaptan de nuevo a los roles asociados a cada género.

Podemos concluir afirmando que en España es importante que se impulse la conciliación de la vida laboral y personal, para que tanto hombres como mujeres dispongan de las mismas oportunidades laborales y personales.

Una vez hemos concluido con la parte teórica se va a pasar a la parte empírica donde nos vamos a centrar en el objetivo que se persigue con este trabajo, que como se ha expuesto en la introducción, es obtener conclusiones acerca de la importancia que le dan las empresas colaboradoras a la conciliación laboral y personal de sus empleados, además de conocer cual son las prácticas de conciliación que están disponibles en las empresas del sector del metal de la Región de Murcia y cuál es su grado de utilización.

Se ha elegido el sector del metal debido a que tiene gran importancia en la actividad de la Región de Murcia, junto a otros sectores como la agricultura, la construcción y los servicios. Todo esto se analiza en la parte empírica.

III. Parte empírica

Esta parte está formada por dos apartados. En el primer apartado se realiza una introducción sobre la situación actual del sector del metal en la Región de Murcia, ya que de él se ha obtenido la muestra que se va a utilizar en el segundo apartado, dónde se realiza un estudio descriptivo de la conciliación laboral y personal con el objetivo de obtener conclusiones acerca de la importancia que le dan las empresas colaboradoras en el cuestionario.

1. Introducción al sector del metal de la Región de Murcia

Como los cuestionarios que se utilizan en este trabajo han sido distribuidos a empresas del sector del metal de la Región de Murcia, se va a hacer un breve repaso de la coyuntura económica internacional, nacional y regional, para después centrarse en la coyuntura del metal. Los puntos que se van a desarrollar sobre el sector del metal son:

- Panorama general
- Actividad productiva
- Mercado laboral

La información y los datos utilizados se han obtenido de la Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia. “FREMM Memoria 2013/Programa 2014”.

Para comenzar, en la **coyuntura económica internacional** se percibe una cierta mejora de la economía mundial, a causa del lento avance que se ha producido en 2013. Este avance ha sido más fuerte en las economías avanzadas mientras que las economías emergentes han experimentado una desaceleración. Para 2014 se prevé un crecimiento económico más favorable que el de 2013 y que será mejor aun en 2015.

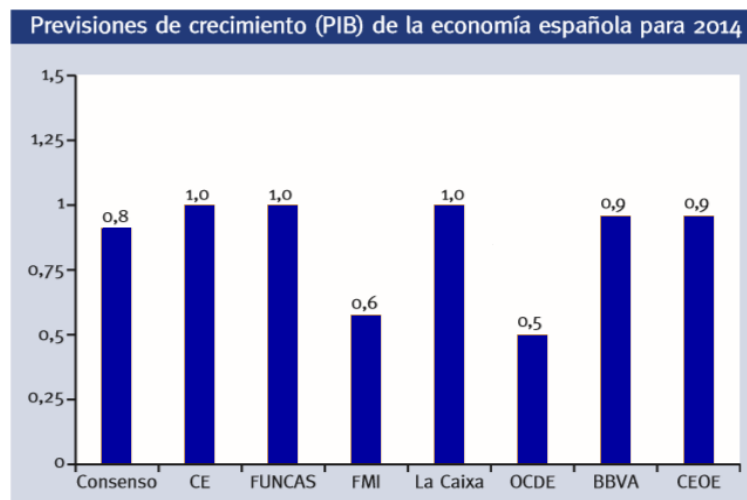
La conciliación laboral y personal en PYMEs industriales de la Región de Murcia

PREVISIONES DE CRECIMIENTO ECONÓMICO: FMI, OCDE Y COMISIÓN EUROPEA

| Previsiones PIB, en variación anual | FMI | | OCDE | | C. EUROPEA | |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------------|------|
| | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 |
| Economía Mundial | 2,9 | 3,6 | 2,7 | 3,6 | 3,2 | 4,0 |
| Economías Avanzadas | 1,2 | 2,0 | - | - | 1,1 | 2,1 |
| Economías Emergentes | 4,5 | 5,1 | - | - | 4,5 | 5,0 |
| Zona Euro | -0,4 | 1,0 | -0,4 | 1,0 | -0,4 | 1,1 |
| •España | -1,3 | 0,2 | -1,3 | 0,5 | -1,3 | 0,5 |

Fuente: "FREMM Memoria 2013/Programa 2014"

Para continuar, se observa que en la **coyuntura económica nacional** el Producto Interior Bruto (PIB) de 2013, en términos anuales, ha registrado una tasa de variación del -1,3% en comparación al año 2012, año en que la economía española cayó un -1,6%.



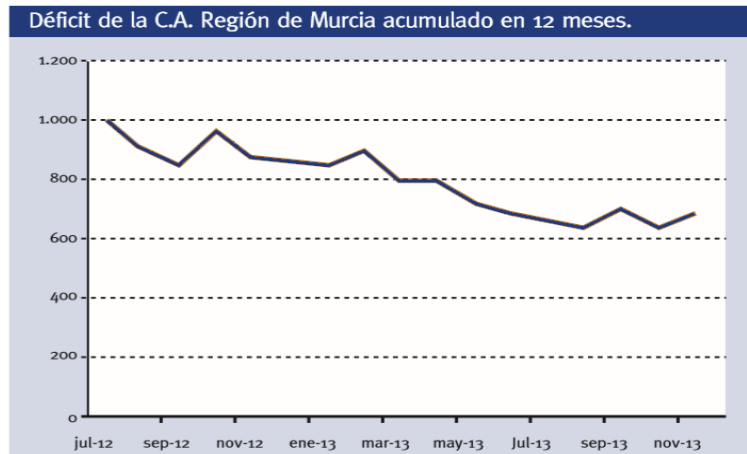
Fuente: "FREMM Memoria 2013/Programa 2014"

Para terminar, se va a repasar la **coyuntura económica regional**. La economía murciana comienza a presentar síntomas de mejora, que si se consolidan favorecerán la creación de empleo en 2014.

Pero son muchas las amenazas que ponen en peligro esta recuperación económica, como son:

- La situación de las finanzas públicas
- La caída de las exportaciones
- La paralización de proyectos de inversión

Según BBVA, la autonomía que se espera que menos crezca en 2014 será Murcia, principalmente por elevado déficit de sus cuentas. El crecimiento esperado es de 0,1% frente al 1% de la media española.



Fuente: "FREMM Memoria 2013/Programa 2014"

Una vez se ha terminado el resumen de la coyuntura económica, se va a continuar con **la coyuntura del sector del metal**.

Panorama General:

Durante 2013 se produjo un estancamiento, pero se ha de destacar que en los últimos meses se produjeron unas ligeras mejoras de los resultados económicos, pero aun no se puede decir que sea el inicio de una recuperación.

Actividad Productiva:

Los sectores industriales, según los resultados del Índice de Producción Industrial, han experimentado una ligera mejoría en su producción. Pero nos interesa concretamente la industria del metal, por lo que en las siguientes tablas se va a recoger dos índices importantes:

- El Índice de Producción del Metal (IPIMET) 2.013

| INDICADORES DE ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DEL METAL (CÓDIGOS CNAE 2009 Y BASE 2010=100) | |
|---|------|
| % variación – Índices de Producción Enero-Diciembre | |
| Industria del Metal | -0,9 |

Fuente: "FREMM Memoria 2013/Programa 2014"

- El Índice de Cifra de Negocios de la Industria del Metal (ICNMET) 2.013

INDICADORES DE ACTIVIDAD DE LA INDUSTRIA DEL METAL
(CÓDIGOS CNAE 2009 Y BASE 2010=100)

% variación – Índices de Cifra de negocios
Enero-Diciembre

| | |
|---------------------|------|
| Industria del Metal | -1,9 |
|---------------------|------|

Fuente: “FREMM Memoria 2013/Programa 2014”

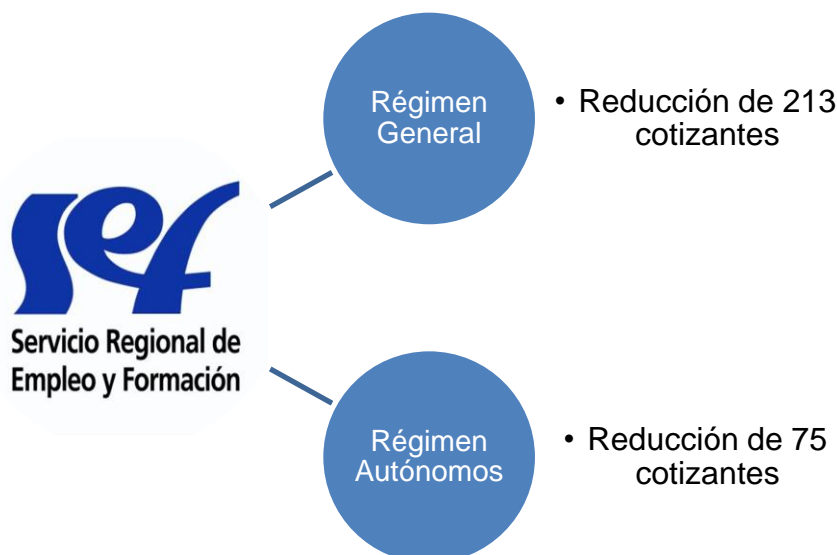
Mercado Laboral:

Hay que señalar que no se ha incrementado el empleo en la industria del metal.

Según los datos de FREMM, el número total de trabajadores inscritos en la seguridad social en la Industria del Metal se redujo en 2,27%, conforme a la reducción de la actividad productiva.

| Descripción actividad | Empr./Trab. | 2012 | | | 2013 | | |
|-------------------------------|-------------|---------|----------|-------|---------|----------|-------|
| | | General | Autónomo | Total | General | Autónomo | Total |
| TOTAL INDUSTRIA METALMECÁNICA | EMPR. | 1003 | 0 | 1003 | 1005 | 0 | 1005 |
| | TRAB. | 10972 | 1719 | 12691 | 10759 | 1644 | 12403 |

Fuente: “FREMM Memoria 2013/Programa 2014”



Una vez analizada la situación del sector del metal en la Región de Murcia, se va a exponer la recogida de datos que sea realizado en el mismo.

2. Estudio descriptivo de la conciliación laboral y personal en empresas industriales de la Región de Murcia.

2.1. Descripción del cuestionario

La muestra está formada por 154 cuestionarios que han sido entregados en mano por parte de uno de los directores del trabajo a empresas del sector del metal de la Región de Murcia para la recogida de datos de David Cegarra. El cuestionario que se ha utilizado para este proyecto (Anexo I) se estructura en tres bloques de los cuales no se han utilizado todas las preguntas para este trabajo.

- Bloque I: Datos generales
- Bloque II: Gestión del conocimiento en la empresa
- Bloque III: Responsabilidad Social en la Empresa (RSE) y conciliación laboral y personal

El Bloque I está formado por ocho preguntas en las que se solicita información de la empresa, el gerente y los trabajadores. Las preguntas que se han empleado han sido las siguientes: la pregunta 5 (solo el año 2012) para conocer el número medio de empleados y la pregunta 6 para saber el porcentaje de mujeres en la plantilla a finales de 2012.

A continuación, en el Bloque II, que trata sobre la gestión del conocimiento dentro de la empresa, está compuesto por ocho preguntas que no se van a utilizar para este trabajo.

Para finalizar, el Bloque III, que comprende el resto del cuestionario, son siete preguntas que obtienen información sobre si la empresa sabe que es RSE, su punto de vista respecto a varias cuestiones, la cultura y las prácticas de conciliación y los resultados que ha obtenido la empresa. Para cumplir con el objetivo de este trabajo. Las preguntas que se han utilizado han sido: la pregunta 19 que trata sobre la cultura de conciliación, la pregunta 20 que está formada por la practicas de conciliación disponibles para los trabajadores, la pregunta 21 que está formada por la practicas de conciliación que utilizan los

trabajadores y la pregunta 22 que valora los resultados obtenidos respecto a empresas de la competencia.

2.2. Medición de las variables

En este apartado se exponen las medidas de cada una de las variables utilizadas. Las variables empleadas para este trabajo son las siguientes:

- Porcentaje de mujeres en plantilla a finales 2012.
- Cultura de conciliación.
- Prácticas de conciliación disponibles y las que se utilizan.
- Resultados organizativos.

- **Porcentaje de mujeres en plantilla a finales de 2012 (P6)**

Para medir esta variable se ha optado por una escala de 6 puntos formados por distintos porcentajes de presencia de la mujer en la plantilla. Con esto se pretende conseguir información respecto a qué porcentaje del total de la plantilla de la empresa está ocupado por mujeres.

- **Cultura de conciliación (P19)**

En la medición de esta variable se han usado distintos ítems procedentes del estudio de Kofodimos (1995).

- Empezar una familia, esperar un hijo o adoptarlo.
- Ausentarse del puesto de trabajo para cuidar a un hijo enfermo o persona dependiente.
- Prolongar la baja de maternidad/paternidad.
- Fijar un límite máximo de horas para estar en el trabajo.
- Mantener una estructura familiar que requiere mucha implicación (ej. ambos cónyuges trabajan, hijo, etc)

Para ello se ha pedido a los gerentes que valoren en una escala de 7 puntos, donde 1 es que está muy mal valorado y 7 es que está muy bien valorado cada uno de esos ítems. Con ello se intenta conocer el grado de cultura de conciliación de las empresas que han colaborado con sus respuestas en la investigación.

- **Prácticas de conciliación disponibles y las que se utilizan (P20 y P21)**

Estas dos variables utilizan los mismos ítems y la misma valoración, que consiste en una escala de 4 puntos donde 1 se refiere a ningún trabajador y 4 a todos los trabajadores. Se aspira a saber que prácticas de conciliación están disponibles en la empresa y si se utilizan o no por sus trabajadores. Las prácticas de conciliación analizadas son:

- Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal.
- Semana comprimida (ej. trabajar más horas para tener libre media jornada o un día entero a la semana).
- Flexibilidad de turnos.
- Horario flexible de entrada y salida en el trabajo.
- Horas anuales o bolsa de horas (contrato por horas anuales, no por horas semanales).
- Jornada intensiva (en cualquier época del año o día de la semana).
- Programa de vacaciones flexible.
- Permiso de maternidad por encima del mínimo legal.
- Permiso de paternidad por encima del mínimo legal.
- Excedencias para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales (con baja en la seguridad social).
- Días de vacaciones extra sin sueldo.
- Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes.

Estas se han elegido por ser la más empleadas y siguiendo un estudio previo realizado por Cegarra et al. (2011).

- **Resultados organizativos (P22)**

Esta variable vuelve a utilizar una escala de 7 puntos, donde 1 es que está muy mal valorado y 7 es que está muy bien valorado ese ítem. Para evaluar distintos aspectos de los resultados obtenidos por la empresa en comparación con la competencia durante los últimos tres años, Delaine y Huselid (1996). Los aspectos que han sido examinados son:

- Calidad de los productos o servicios.
- Desarrollo de nuevos productos, servicios o programas.
- Capacidad para atraer empleados clave.
- Capacidad para retener empleados clave.
- Satisfacción de los clientes.
- Relación entre directivos y empleados.
- Relación entre los trabajadores en general.

2.3. Descripción de los datos obtenidos

Se van a exponer los resultados derivados del análisis estadístico de los datos obtenidos en los cuestionarios rellenados por gerentes de empresas del sector del metal de la Región de Murcia.

La descripción de los resultados se va a hacer siguiendo la estructura de los bloques y el orden de las preguntas.

Bloque I: Datos generales

- **Pregunta 5: Número medio de empleados a final de 2012**

El número medio de empleados a finales de 2012 en las empresas del sector del metal de la Región de Murcia es de 20,42 empleados. De los cuales, de media, 17,21 son trabajadores fijos y 3,30 son trabajadores temporales.

| | MEDIA | DESV. TÍPICA |
|-------------------|--------------|---------------------|
| Fijos | 17,21 | 20,20 |
| Temporales | 3,30 | 8,62 |
| TOTAL | 20,42 | 25,83 |

- **Pregunta 6: Porcentaje de mujeres en la plantilla a finales de 2012**

Los datos obtenidos de los 154 cuestionarios utilizados ponen de manifiesto que el 58,44% de las empresas cuentan con un porcentaje inferior al 10% de mujeres en sus plantillas, que el porcentaje de empresas con un porcentaje de mujeres entre el 10% y el 25% es del 30,58% y que solamente el 6,49% de las empresas del sector tienen en su plantilla un porcentaje de mujeres entre el 25% y el 50%. En resumen, el 92,86% de las empresas el porcentaje de

mujeres que forma la plantilla en menos del 25%, por lo que se puede decir que el sector del metal es un sector donde mayoritariamente se emplea a hombres.

| | FRECUENCIA ABSOLUTA | FRECUENCIA RELATIVA | FRECUENCIA ACUMULADA |
|------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| En blanco | 6 | 3,90% | 3,90% |
| < 10% | 90 | 58,44% | 62,34% |
| 10% - 25% | 47 | 30,52% | 92,86% |
| 25% - 50% | 10 | 6,49% | 99,35% |
| 50% - 75% | 1 | 0,65% | 100,00% |
| 75% - 90% | 0 | 0,00% | 100,00% |
| > 90% | 0 | 0,00% | 100,00% |
| TOTAL | 154 | 100,00% | |

Bloque III: Responsabilidad Social en la Empresa (RSE) y conciliación laboral y personal

- **Pregunta 19: Cultura de conciliación**

En la siguiente tabla se muestra la media y la desviación típica obtenida por cada ítem, y además, la media total de la media de cada ítem.

| | MEDIA | DESV. TÍPICA |
|--|--------------|---------------------|
| Empezar una familia, esperar un hijo o adoptarlo | 5,52 | 1,26 |
| Ausentarse del puesto de trabajo para cuidar a un hijo enfermo | 4,83 | 1,34 |
| Prolongar la baja de maternidad/paternidad | 3,87 | 1,43 |
| Fijar un límite máximo de horas para estar en el trabajo | 4,21 | 1,57 |
| Mantener una estructura familiar que requiere mucha implicación | 4,75 | 1,26 |
| TOTAL | 4,64 | |

A continuación, se va a comentar los datos obtenidos por cada uno de los ítems que forman esta pregunta.

- Empezar una familia, esperar un hijo o adoptarlo. Este es el ítem que mejor han valorado las empresas participantes. Puede que la causa sea porque son situaciones que acarrearán más responsabilidad, lo que hace que aumente el compromiso de los empleados con la empresa.
- Ausentarse del puesto de trabajo para cuidar a un hijo enfermo o una persona dependiente es el segundo ítem más valorado, debido a que el trabajador puede que se sienta en deuda con la empresa y, por tanto, es otra forma para que aumente su compromiso.

- c. Prolongar la baja de maternidad o paternidad es el ítem menos valorado de los cinco. Parece que no existe demasiada aceptación por las empresas del sector para prolongar este tipo de bajas.
- d. Fijar un límite máximo de horas para estar en el trabajo supone reducir la flexibilidad, lo que afecta a la conciliación laboral y personal. La media obtenida es de 4,21.
- e. Mantener una estructura familiar que requiere mucha implicación cuenta con una media de 4,75, por lo que las empresas no lo valoran negativamente.

En vista de la media total obtenida (4,64) parece que las empresas comienzan a tener en cuenta la cultura de conciliación.

- **Pregunta 20: Prácticas de conciliación disponibles**

En la tabla siguiente se exponen las medias obtenidas por cada ítem que conforman la variable de estudio: prácticas de conciliación disponibles. Además, de la media total de los ítems.

| MEDIA | |
|--|-------------|
| Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal | 1,58 |
| Semana comprimida | 1,68 |
| Flexibilidad de turnos | 1,90 |
| Horario flexible de entrada y salida del trabajo | 1,87 |
| Horas anuales o bolsas de horas | 1,48 |
| Jornada intensiva | 2,16 |
| Programa de vacaciones flexible | 2,73 |
| Permiso de maternidad por encima del mínimo legal | 1,47 |
| Permiso de paternidad por encima del mínimo legal | 1,45 |
| Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales | 1,75 |
| Días de vacaciones extra sin sueldo | 1,65 |
| Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes | 2,17 |
| TOTAL | 1,82 |

Recordar que se utiliza una escala de 4 puntos donde:

1 = Ningún trabajador

2 = Algunos trabajadores

3 = Muchos trabajadores

4 = Todos los trabajadores

A continuación se va a desarrollar cada ítem por separado.

- a) Del ítem reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal se puede destacar que no está disponible para ningún empleado en el 60,4% y sólo está disponible para todos los empleados en el 8,4% de las empresas encuestadas.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| En blanco | 8 | 5,2% |
| Ningún | 93 | 60,4% |
| Algunos | 35 | 22,7% |
| Muchos | 5 | 3,2% |
| Todos | 13 | 8,4% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- b) La semana comprimida también destaca por no estar disponible para ningún trabajador en el 62,3% de las empresas participantes.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| En blanco | 3 | 1,9% |
| Ningún | 96 | 62,3% |
| Algunos | 26 | 16,9% |
| Muchos | 10 | 6,5% |
| Todos | 19 | 12,3% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- c) Flexibilidad de turnos. Esta práctica no está disponible para ningún empleado de la plantilla en el 42,2% de las empresas y cuando está disponible es sólo para algunos empleados (32,5%).

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| En blanco | 7 | 4,5% |
| Ningún | 65 | 42,2% |
| Algunos | 50 | 32,5% |
| Muchos | 13 | 8,4% |
| Todos | 19 | 12,3% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- d) El horario flexible de entrada y salida del trabajo se encuentra en circunstancias muy parecidas al anterior ítem. No está disponible para ningún empleado de la plantilla en el 42,2% de las empresas y cuando está disponible es sólo para algunos empleados (38,3%).

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 2 | 1,3% |
| Ningún | 65 | 42,2% |
| Algunos | 59 | 38,3% |
| Muchos | 11 | 7,1% |
| Todos | 17 | 11,0% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- e) Horas anuales o bolsa de horas. Este ítem destaca a causa de que el 74,7% de las empresas no tienen a disposición de sus plantillas esta práctica de conciliación de la vida laboral y personal.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 5 | 3,2% |
| Ningún | 115 | 74,7% |
| Algunos | 12 | 7,8% |
| Muchos | 7 | 4,5% |
| Todos | 15 | 9,7% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- f) Jornada intensiva. Para este ítem los resultados de los datos están un poco más repartidos los porcentajes. En un 44,8% de las empresas no tienen a disponibilidad de sus empleados esta práctica de conciliación pero un 26% de las empresas participantes la tienen a disposición de todos sus empleados.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 4 | 2,6% |
| Ningún | 69 | 44,8% |
| Algunos | 28 | 18,2% |
| Muchos | 13 | 8,4% |
| Todos | 40 | 26,0% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- g) Para el programa de vacaciones flexible se observa un reparto más igualitario de los porcentajes, pero se ha de destacar que el 37% de las empresas tienen a disponibilidad de sus empleados esta práctica de conciliación.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 4 | 2,6% |
| Ningún | 34 | 22,1% |
| Algunos | 30 | 19,5% |
| Muchos | 29 | 18,8% |
| Todos | 57 | 37,0% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- h) El permiso de maternidad por encima del mínimo legal es una práctica de conciliación que no está a disposición de ningún empleado de la plantilla de trabajo en el 74% de las empresas que han colaborado en el cuestionario.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 4 | 2,6% |
| Ningún | 114 | 74,0% |
| Algunos | 17 | 11,0% |
| Muchos | 3 | 1,9% |
| Todos | 16 | 10,4% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- i) Permiso de paternidad por encima del mínimo legal. A este ítem le sucede lo mismo que al anterior (permiso de maternidad por encima del mínimo legal), es decir, no está a disposición de ningún empleado en el 76,6% de las empresas que han participado.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 5 | 3,2% |
| Ningún | 118 | 76,6% |
| Algunos | 11 | 7,1% |
| Muchos | 4 | 2,6% |
| Todos | 16 | 10,4% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- j) Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales (con baja en la seguridad social). Los resultados que se han obtenido para este ítem son que el 63,6% de las empresas no tienen disponible esta práctica para ningún trabajador y que hay un 18,2% de empresas que la tienen disponible para todos sus empleados.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 2 | 1,3% |
| Ningún | 98 | 63,6% |
| Algunos | 22 | 14,3% |
| Muchos | 4 | 2,6% |
| Todos | 28 | 18,2% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- k) Días de vacaciones extra sin sueldo. Los resultados que se han obtenido son similares al anterior ítem, en un 63,6% de las empresas no está disponible esta práctica de conciliación, pero hay un 13% de empresas en las que esta práctica está disponible para todos sus empleados.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 8 | 5,2% |
| Ningún | 98 | 63,6% |
| Algunos | 21 | 13,6% |
| Muchos | 7 | 4,5% |
| Todos | 20 | 13,0% |
| TOTAL | 154 | 100% |

- l) Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes. Para este último ítem los resultados se han repartido bastante, pero se va a destacar que el 39% de las empresas de la muestra no tienen a disposición de sus empleados dicha práctica.

| | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|------------|-------------|
| En blanco | 6 | 3,9% |
| Ningún | 60 | 39,0% |
| Algunos | 41 | 26,6% |
| Muchos | 9 | 5,8% |
| Todos | 38 | 24,7% |
| TOTAL | 154 | 100% |

Como conclusión general se podría decir que las empresas de la muestra de sector del metal de la Región de Murcia no tienen las prácticas de conciliación a disposición de ninguno de sus empleados. Es decir, las prácticas de conciliación no han adquirido la suficiente importancia dentro de la cultura de este sector, a pesar que los datos ofrecidos en la pregunta “cultura de conciliación” eran más positivos.

- **Pregunta 21: Prácticas de conciliación utilizadas por los empleados**

En la siguiente tabla se presentan las medias obtenidas por cada ítem que conforman la variable de estudio prácticas de conciliación utilizadas por los empleados. Además, se muestra la media total de los ítems.

| MEDIA | |
|--|-------------|
| A-Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal | 1,32 |
| B-Semana comprimida | 1,41 |
| C-Flexibilidad de turnos | 1,67 |
| D-Horario flexible de entrada y salida del trabajo | 1,69 |
| E-Horas anuales o bolsas de horas | 1,39 |
| F-Jornada intensiva | 2,03 |
| G-Programa de vacaciones flexible | 2,47 |
| H-Permiso de maternidad por encima del mínimo legal | 1,25 |
| I-Permiso de paternidad por encima del mínimo legal | 1,22 |
| J-Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales | 1,30 |
| K-Días de vacaciones extra sin sueldo | 1,31 |
| L-Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes | 1,51 |
| TOTAL | 1,55 |

Recordar que se utiliza una escala de 4 puntos donde:

- 1 = Ningún trabajador 2 = Algunos trabajadores
3 = Muchos trabajadores 4 = Todos los trabajadores

El uso de las prácticas de conciliación es bajo en términos generales. El ítem mejor valorado es el programa de vacaciones flexibles con una media de 2,47. Y el ítem peor valorado es el permiso de paternidad por encima del mínimo legal con una media de 1,22.

El uso de las prácticas de conciliación es bajo, porque para poder utilizarlas lo primero que debe suceder es que estén disponibles para todos los trabajadores.

- **Pregunta 22: Resultados organizativos**

La siguiente tabla presenta la media y la desviación típica de los ítems utilizados para estudiar la variable resultados organizativos, y además, se muestra la media total.

La conciliación laboral y personal en PYMEs industriales de la Región de Murcia

| | MEDIA | DESV. TÍPICA |
|--|-------------|--------------|
| Calidad de los productos o servicios | 5,41 | 1,03 |
| Desarrollo de nuevos productos, servicios o programas | 4,99 | 1,16 |
| Capacidad para atraer empleados clave | 4,58 | 1,41 |
| Capacidad para retener empleados clave | 5,12 | 1,34 |
| Satisfacción de los clientes | 5,60 | 0,91 |
| Relación entre directivos y empleados | 5,25 | 1,24 |
| Relación entre trabajadores en general | 5,36 | 1,14 |
| TOTAL | 5,19 | |

Recordar que se utiliza una escala a 7 puntos donde:

1 = Mucho peor que la competencia y 7 = Mucho mejor que la competencia

El ítem mejor valorado es la satisfacción de los clientes y el peor es la capacidad para atraer a empleados clave.

La media total que se ha obtenido es de 5,19. Por lo que en términos generales se puede valorar los resultados como que son mejores que la competencia.

Finalmente, en la siguiente tabla se muestra las correlaciones parciales bivariadas entre las variables, es decir, permite estudiar la relación existente entre dos variables cuantitativas controlando el posible efecto de una o más variables cuantitativas extrañas. Para ello, previamente se ha calculado la media de los ítems que componen cada constructo (ej. Para cultura de conciliación se ha hecho la media de los 5 ítems que la componen). En la siguiente tabla aparece dicha información.

| | | CULTURA DE CONCILIACIÓN | PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN | RESULTADOS ORGANIZATIVOS |
|--------------------------------------|---------------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| CULTURA DE CONCILIACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | 0,216** | |
| PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN | Correlación de Pearson | 0,216** | 1 | |
| RESULTADOS ORGANIZATIVOS | Correlación de Pearson | 0,523** | -0,011 | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tal y como se puede comprobar, parece haber una fuerte correlación entre las variables cultura de conciliación y resultados organizativos, lo que podría indicar una relación causal entre las variables. Por otro lado, las prácticas de conciliación y la cultura de conciliación también están correlacionadas de manera significativa. Estos resultados pueden arrojar algo de luz para futuros trabajos derivados de esta recogida de datos, como analizar el efecto de la cultura de conciliación sobre los resultados organizativos o ver el efecto que las prácticas de conciliación tiene sobre la creación de una cultura favorable a la conciliación empresa.

2.4. Conclusiones

El objetivo que se ha perseguido con la realización de este TFG, como ya se ha expuesto anteriormente, es obtener conclusiones acerca de la importancia que le dan las empresas colaboradoras a la conciliación laboral y personal de sus empleados, además de conocer cual son las practicas de conciliación que están disponibles en las empresas del sector del metal de la Región de Murcia y cuál es su grado de utilización.

Alrededor del 89% de las empresas de este sector, en sus plantillas la presencia de mujeres es inferior al 25% del total de trabajadores. Siendo el tamaño medio de la plantilla algo más de 20 trabajadores, incluyendo trabajadores fijos y temporales.

Parece que en las empresas comienza a tener más importancia la conciliación laboral y personal de sus trabajadores, ya que obtuvo una media total de 4,64 sobre 7.

Sin embargo, pese a que ahora se le da mayor importancia a la conciliación por parte de las empresas, aun no tienen a disposición de sus empleados las prácticas necesarias para conseguir la conciliación laboral y personal.

Además, el uso por parte de los empleados de las prácticas de conciliación es muy bajo, porque para poder utilizarlas lo primero que debe suceder es que estén disponibles para todos los trabajadores.

Las empresas valoran mucho la satisfacción de sus clientes, pero en términos generales los resultados se pueden valorar como que son mejores que los de la competencia, debido a que la media total que se ha obtenido es de 5,19.

Como reflexión final se podría decir que la cultura de conciliación dentro del sector del metal no está consolidada, ya que es un sector en el que mayoritariamente se emplean hombres, y la conciliación laboral y personal se asocia principalmente con la mujer, esta relación es errónea. La conciliación laboral y personal debe estar disponible para ambos géneros.

Es posible que la baja presencia femenina en este sector de actividad haya condicionado la baja disponibilidad de prácticas de conciliación de la vida laboral y personal o el escaso apoyo a las mismas, lo que se conoce como cultura de conciliación, ya que estudios previos realizados sobre conciliación laboral y personal demuestran que conforme aumenta el porcentaje de mujeres en una empresa o sector de actividad, mayores serán las medidas de conciliación disponibles para los trabajadores (Poelmans, S.A. y Chinchilla, N.).

2.5. Limitaciones del TFG y futuras líneas de trabajo

Las limitaciones que presenta este trabajo fin de grado son varias y se van a exponer a continuación:

- Limitación respecto al espacio al seguir las recomendaciones de la “GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS FIN DE GRADO”, donde se recomienda de forma general que no se superen las 50 páginas incluidos los anexos, me ha impedido hacer un análisis profundo de la teoría y de los datos, centrándome en lo esencial y sugerido por mis directores.
- Otra limitación es que al ser un estudio de corte transversal, es decir, se ha realizado en un momento determinado del tiempo. Como se ha realizado en una situación de crisis económica puede que las respuestas estén condicionadas por esta situación. En este sentido, tener unos índices de desempleo del 25% hace que el tema de la conciliación laboral y personal pase a un segundo plano y esto, considero que puede afectar mucho a las repuestas obtenidas.

- Las respuestas pueden que estén sesgadas, debido a que la investigación está basada en la opinión de los gerentes, pero ¿qué opinaran los trabajadores sobre la cultura de conciliación? ¿y sobre las prácticas de conciliación?

Estudios previos han demostrado que parece existir un GAP entre la opinión de los gerentes y la de los trabajadores en un mismo tema. Un estudio previo, *"Gaps between managers' and employees' perceptions of work-life balance"*, realizado por varios investigadores de la universidad (Sánchez-Vidal, M^a E., Cegarra-Leiva, D. y Cegarra-Navarro, J.G.) lo ha demostrado para el tema de la conciliación.

- Además, está limitado a causa de que se trata del análisis de un sólo sector de actividad, por lo que las conclusiones no se pueden generalizar a otros sectores.
- Por último, este trabajo fin de grado es un análisis descriptivo de los datos recogidos que sólo ofrece una visión general de la situación.

Como futuras líneas de trabajo, que se podrían realizar en un futuro trabajo fin de master:

- Profundizar y analizar estudios ya existentes, clasificando la literatura existente e incluyendo artículos escritos en revistas extranjeras de alto nivel científico.
- Utilizar datos longitudinales, es decir, hacer un seguimiento a través del tiempo de las empresas del sector que han participado. Los estudios longitudinales son más precisos respecto a los cambios en las empresas estudiadas.
- Ampliar perspectivas preguntando a los empleados para conocer su punto de vista y examinar las diferencias con los gerentes.
- Realizar un análisis multivariante entre las variables y examinar las preguntas no trabajadas en este trabajo fin de grado. Con esto podríamos conocer relaciones causales entre las variables y ofrecer recomendaciones a los gerentes de las empresas en base a estos datos.

IV. Anexo



ENCUESTA

INSTRUCCIONES

- Por favor, conteste todas las preguntas.
- No existen respuestas correctas, sólo queremos conocer su opinión sobre las cuestiones planteadas.
- Si de alguna de las preguntas no está totalmente seguro de la respuesta, no importa, nos interesa su estimación.
- En las preguntas de escala marque con una cruz o con un círculo el valor más apropiado en cada caso.
- Una vez contestada la encuesta, simplemente introdúzcala en el sobre que se le adjunta y envíela por correo, no necesita sello.
- Sea sincero. Los datos se tratarán de forma anónima y la encuesta la enviará directamente a la universidad.

Si desea que se le envíe un resumen de las investigaciones realizadas, por favor indíquenos una dirección de correo electrónico a la que poder enviar dicha información: _____

La conciliación laboral y personal en PYMEs industriales de la Región de Murcia

DATOS GENERALES

P1. Señale el período de tiempo transcurrido desde que se inició la actividad de su empresa: años

P2. ¿Es su empresa familiar (la mayoría del capital y el control está en manos de un grupo familiar)?: SI NO

P3. Indique la edad del gerente: años

P4. ¿Tiene el gerente estudios universitarios? SI NO

P5. Indique el número medio de empleados de su empresa a final del año 2012:

| | 2010 | 2011 | 2012 |
|------------------------|------|------|------|
| 1. Fijos / indefinidos | | | |
| 2. Temporales | | | |
| TOTAL EMPLEADOS | | | |

P6. Indique el porcentaje de mujeres en plantilla a final de 2012:

Menos del 10% Entre el 10% y el 25% Entre el 25 y el 50% Entre el 50 y el 75% Entre el 75% y el 90% Más del 90%

P7. Indique el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que tiene en su plantilla a final de 2012:

Menos del 10% Entre el 10% y el 25% Entre el 25 y el 50% Entre el 50 y el 75% Entre el 75% y el 90% Más del 90%

P8. Indique su volumen de facturación (año 2012): €

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA EMPRESA

| P9. Los socios fundadores de su empresa ... | Total Desacuerdo | | | | | | | Total Acuerdo | | | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Participan en encuentros informales al menos una vez al año junto a la dirección (por ejemplo cenas) | | | | | | | | | | | | | | |
| Participan en reuniones junto a la dirección al menos una vez al año para analizar cambios en el mercado (ejemplo nuevas regularizaciones que afecten a clientes) | | | | | | | | | | | | | | |
| Participan en eventos informales junto a otros trabajadores además de los directivos (por ejemplo comida de Navidad) | | | | | | | | | | | | | | |
| Visitan la empresa al menos una vez al año para saludar a antiguos amigos | | | | | | | | | | | | | | |
| Comparten aficiones con otros miembros de la empresa, por ejemplo, son socios del mismo equipo de fútbol | | | | | | | | | | | | | | |

| P10. Los socios fundadores de su empresa ... | Total Desacuerdo | | | | | | | Total Acuerdo | | | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Inician proyectos e introducen innovaciones en colaboración con la dirección | | | | | | | | | | | | | | |
| Tienen encuentros formales con los trabajadores de cara a estudiar la situación de la empresa | | | | | | | | | | | | | | |
| Participan en la definición de los puestos de trabajo | | | | | | | | | | | | | | |
| Participan en la definición de los procedimientos y rutinas de la empresa | | | | | | | | | | | | | | |
| Colaboran junto a los trabajadores en la solución de problemas | | | | | | | | | | | | | | |
| Se preocupan de que sus recomendaciones queden recogidos en bases de datos compartidas | | | | | | | | | | | | | | |

| P11. La dirección de su empresa ... | Total Desacuerdo | | | | | | | Total Acuerdo | | | | | | |
|---|------------------|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Está abierta a nuevas ideas y modos de hacer las cosas | | | | | | | | | | | | | | |
| Emprende continuamente nuevos proyectos | | | | | | | | | | | | | | |
| Reconoce el valor de la información nueva y es capaz de interpretarla | | | | | | | | | | | | | | |
| Adopta las sugerencias de los empleados en forma de nuevas rutinas y procesos | | | | | | | | | | | | | | |
| Colabora con los empleados en la solución de problemas e imprevistos | | | | | | | | | | | | | | |
| Se preocupa de que el modo de responder ante imprevistos sea conocido por todos | | | | | | | | | | | | | | |

| P12. Los empleados de su empresa ... | Total Desacuerdo | | | | | | | Total Acuerdo | | | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Identifican con facilidad los problemas (nuevas formas de hacer las cosas,...) | | | | | | | | | | | | | | |
| Identifican con facilidad los errores de sus compañeros | | | | | | | | | | | | | | |
| Escuchan atentamente a los clientes (por ejemplo, quejas y sugerencias) | | | | | | | | | | | | | | |
| Comparten con sus superiores la información procedente de las quejas y reclamaciones | | | | | | | | | | | | | | |
| Tratan de reflexionar y aprender de sus propios errores | | | | | | | | | | | | | | |

| P13. La dirección ayuda a que los empleados en su trabajo ... | Total Desacuerdo | | | | | | | Total Acuerdo | | | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|---|---|---------------|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Identifiquen sus propios errores | | | | | | | | | | | | | | |
| Reconozcan actitudes no deseadas | | | | | | | | | | | | | | |
| Identifiquen comportamientos inadecuados | | | | | | | | | | | | | | |
| Reconozcan formas de razonar o de llegar a soluciones no adecuadas | | | | | | | | | | | | | | |
| Cambien su forma de comportarse | | | | | | | | | | | | | | |

La conciliación laboral y personal en PYMEs industriales de la Región de Murcia

| P14. En su empresa ... | Total Desacuerdo | | | | | Total Acuerdo | |
|---|------------------|---|---|---|---|---------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Las unidades o departamentos se relacionan con la alta dirección para adquirir nuevos conocimientos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Los empleados de una sucursal o departamento visitan con regularidad otras sucursales o departamentos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se recoge información con medios informales (comidas con amigos de otros sectores, charlas con compañeros de nuestra empresa,...) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Es habitual organizar reuniones especiales con clientes o terceros para adquirir nuevos conocimientos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Los empleados se reúnen regularmente con profesionales externos como asesores, gestores o consultores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se identifican rápidamente las nuevas oportunidades que surgen para servir a los clientes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Analizamos e interpretamos rápidamente los cambios que proceden del mercado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Analizamos e interpretamos rápidamente los cambios en los gustos de nuestros clientes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| P15. En su empresa ... | Total Desacuerdo | | | | | Total Acuerdo | |
|---|------------------|---|---|---|---|---------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se consideran habitualmente las consecuencias de los cambios en los mercados sobre los nuevos productos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Los empleados conservan y archivan la nueva información para un uso futuro | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se entiende el valor del nuevo conocimiento adquirido sobre el ya existente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Nos reunimos periódicamente para discutir acerca de las nuevas tendencias del mercado y sobre el desarrollo de nuevos productos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se conocen claramente cómo deben ser mejoradas las actividades de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Las quejas de los clientes caen en saco roto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Existe una clara división de roles y responsabilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se estudia constantemente cómo explotar el conocimiento de la mejor forma posible | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Los empleados tienen un lenguaje común respecto a los nuevos productos y servicios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| P16. En su empresa ... | Total Desacuerdo | | | | | Total Acuerdo | |
|--|------------------|---|---|---|---|---------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Existen rumores maliciosos que apoyan suposiciones incorrectas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Existen cotilleos que se basan en mentiras, exageraciones y verdades parciales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Existen historias maliciosas sobre la plantilla que a menudo nos llevan a malos entendidos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Se comparte información no verificada mediante medios tecnológicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

RSE Y CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

P17.- ¿Qué cree que es la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE)? ¿Indique la respuesta que Vd. cree que es más adecuada? (Elija SOLO UNA respuesta)

| | |
|--|--|
| Que las empresas realicen acciones sociales (donaciones, ONG's...) | |
| Que las empresas se preocupen por el impacto que su actividad tiene en la sociedad | |
| Que las empresas cumplan las leyes | |
| Que las empresas se preocupen por la satisfacción de sus clientes | |

| P18. Lea las siguientes afirmaciones y marque en la casilla que represente su punto de vista. | Total | | | |
|---|------------|------------|---------|---------------|
| | desacuerdo | Desacuerdo | Acuerdo | Total acuerdo |
| La responsabilidad social de las empresas y la rentabilidad pueden ser compatibles. | | | | |
| Si la continuidad de la empresa pelagra, los principios éticos y socialmente responsables no deben ser ignorados. | | | | |
| Un comportamiento ético y socialmente responsable es lo más importante para una empresa. | | | | |
| Las empresas tienen una responsabilidad social que va más allá de la obtención de beneficios. | | | | |
| La ética y la responsabilidad social de una empresa son esenciales para su continuidad. | | | | |
| La preocupación más importante para una empresa es la obtención de beneficios, aunque ello suponga infringir la ley. | | | | |
| Lo más importante para una empresa es la satisfacción de sus propietarios. | | | | |
| La existencia de un daño hacia los demás es siempre una actitud errónea, independientemente de los beneficios obtenidos. | | | | |
| No se deben adoptar comportamientos que podrían resultar de algún modo una amenaza para la dignidad y el bienestar de otro individuo. | | | | |
| Resulta inmoral decidir qué actitud adoptar contrarrestando las consecuencias positivas de una acción frente a sus consecuencias negativas. | | | | |
| Un comportamiento moral implica el desarrollo de actitudes coincidentes con un ideal. | | | | |
| No existen principios éticos universales que requieran de su consideración en cualquier código ético. | | | | |
| Lo que es ético varía de una situación y de una sociedad a otra. | | | | |
| Los principios morales deberían ser considerados desde una perspectiva personal. | | | | |
| Que una mentira sea considerada moral o inmoral dependerá de las circunstancias | | | | |

La conciliación laboral y personal en PYMEs industriales de la Región de Murcia

P19. Indique cómo se valora en su empresa:

| | Muy mal valorado | | | | Muy bien valorado | | |
|--|------------------|---|---|---|-------------------|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Empezar una familia, esperar un hijo o adoptarlo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Ausentarse del puesto de trabajo para cuidar a un hijo enfermo o persona dependiente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Prolongar la baja de maternidad / paternidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Fijar un límite máximo de horas para estar en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Mantener una estructura familiar que requiere mucha implicación (ej. ambos cónyuges trabajan, hijos..) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

P20. Indique si en su empresa los trabajadores TIENEN DISPONIBLES las siguientes prácticas de conciliación

| | Ningún trabajador | Algunos trabajadores | Muchos Trabajadores | Todos los trabajadores |
|--|-------------------|----------------------|---------------------|------------------------|
| Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal | | | | |
| Semana comprimida (ej. trabajar más horas para tener libre media jornada o un día entero a la semana) | | | | |
| Flexibilidad de turnos | | | | |
| Horario flexible de entrada y salida en el trabajo | | | | |
| Horas anuales o Bolsa de horas (contrato por horas anuales, no por horas semanales) | | | | |
| Jornada intensiva (en cualquier época del año o día de la semana) | | | | |
| Programa de vacaciones flexible | | | | |
| Permiso de maternidad por encima del mínimo legal | | | | |
| Permiso de paternidad por encima del mínimo legal | | | | |
| Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales (con baja en la seguridad social) | | | | |
| Días de vacaciones extra sin sueldo | | | | |
| Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes | | | | |

P21. Indique si en su empresa los trabajadores UTILIZAN a las siguientes prácticas de conciliación

| | Ningún trabajador | Algunos trabajadores | Muchos Trabajadores | Todos los trabajadores |
|--|-------------------|----------------------|---------------------|------------------------|
| Reducción de jornada con reducción de sueldo por encima del mínimo legal | | | | |
| Semana comprimida (ej. trabajar más horas para tener libre media jornada o un día entero a la semana) | | | | |
| Flexibilidad de turnos | | | | |
| Horario flexible de entrada y salida en el trabajo | | | | |
| Horas anuales /Bolsa de horas (contrato por horas anuales, no por horas semanales) | | | | |
| Jornada intensiva (en cualquier época del año o día de la semana) | | | | |
| Programa de vacaciones flexible | | | | |
| Permiso de maternidad por encima del mínimo legal | | | | |
| Permiso de paternidad por encima del mínimo legal | | | | |
| Excedencia para cuidar familiares enfermos o personas dependientes por encima de las legales (con baja en la seguridad social) | | | | |
| Días de vacaciones extra sin sueldo | | | | |
| Ausencias para el cuidado de niños enfermos o dependientes | | | | |

22. Como valoraría los resultados obtenidos en su empresa en los últimos tres años en comparación con empresas de la competencia en los siguientes aspectos.

| | Mucho peor que la competencia | | | | Mucho mejor que la competencia | | |
|---|-------------------------------|---|---|---|--------------------------------|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Calidad de los productos o servicios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Desarrollo de nuevos productos, servicios o programas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Capacidad para atraer empleados clave | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Capacidad para retener empleados clave | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Satisfacción de los clientes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Relación entre directivos y empleados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Relación entre los trabajadores en general | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Marketing | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Crecimiento de ventas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Rentabilidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Cuota de mercado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Productividad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Empleados más satisfechos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Absentismo laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Rotación no deseada de personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

23. Indique los costes laborales que ha incurrido en los últimos dos años:

| | 2011 | 2012 |
|---|------|------|
| 1. Total costes salariales empleados | € | € |
| 2. Total costes no salariales de los empleados (seguridad social, comidas, ayudas transporte, etc.) | € | € |

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Solo resta que nos envíe el cuestionario en el sobre que le hemos adjuntado. No necesita sello.

V. Bibliografía

Real Academia Española. (2001). Igualdad. En Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Disponible en <http://lema.rae.es/drae/?val=igualdad>

Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978). Art 9.2 y 14. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#a14>

Ayuntamiento de Madrid (2011). Servicios sociales-Igualdad de oportunidades. Disponible en: <http://www.madrid.es/portales/munimadrid>

Real Academia Española. (2001). Conciliar. En Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=conciliar>

Madrid, empresas y conciliación (2007). Guía “Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas”.

Fundación Mujeres y Ministerio de Igualdad (2010). Material divulgativo “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”.

Real Academia Española. (2001). Conflicto. En Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=conflicto>

Real Academia Española. (2001). Rol. En Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Disponible en: <http://lema.rae.es/drae/?val=rol>

Cabildo de Tenerife (2005). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Apuntes para la igualdad.

Álvarez, A y Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Pensamiento psicológico, Vol. 9 (16), pp. 89-106.

Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad (2010). Guía de buenas prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde Entidades Locales de España y Noruega.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE núm. 75, de 29/03/1995). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730&p=20140301&tn=1#a37>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Consultada en 2014). Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/>

INE (2013). Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

INE (2013). Tiempo medio diario que las personas que trabajan dedican al trabajo, al hogar/familia, al resto de actividades. Disponible en: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463134&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888

Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia (2013). FREMM Memoria 2013/Programa 2014. Disponible en: <http://www.fremm.es>

Kofodimos, J. (1995), *Balancing Act. How Managers Can Integrate Successful Careers and Fulfilling Personal Lives*, Jossey-Bass.

Cegarra-Leiva, D.; Sánchez-Vidal, M^a E. y Cegarra-Navarro, J.G. (2012). "Understanding the link between work life balance practices and organizational outcomes in SMEs. The mediating effect of a supportive culture". *Personnel review*, Vol. 41 Iss: 3 pp. 359 – 379.

Delaney, J.T. and Huselid, M.A. (1996). "The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance". *Academy of management journal*, Vol. 39, No. 4, pp. 949-69.

Poelmans, S.A. y Chinchilla, N. (2001). "The adoption of family-friendly HRM policies. Competing for scarce resources in the labor market". *Research Paper*, 438, IESE, Universidad de Navarra.

Sánchez-Vidal, M^a E., Cegarra-Leiva, D. y Cegarra-Navarro, J.G. (2012). "Gaps between managers' and employees' perceptions of work-life balance". The International Journal of Human Resource Management, Vol. 23 Iss: 4 pp. 645 – 661. Published online: 01 Jun 2011.