

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

La Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, en el marco del proyecto “Panorama Laboral 2009”, en colaboración con la Universidad Complutense, AEDIPE y ESIC Business & Marketing School, está realizando un estudio acerca de *Las Políticas de Conciliación de la Vida familiar y Laboral desde la perspectiva del Empleador*. Con ese fin estamos realizando una encuesta entre los/as directivos/as y profesionales del ámbito de los Recursos Humanos de empresas medianas y grandes de la Comunidad de Madrid. Por este motivo solicitamos su colaboración y se lo agradecemos anticipadamente.

Los datos son tratados confidencialmente según la Ley Orgánica 15/99 de 13 de diciembre sobre Protección de Datos de Carácter personal. **Los cuestionarios serán anonimizados** de manera que el nombre/razón social de la empresa no aparecerá en ningún momento en el estudio. La única razón por la que se pide el nombre/razón social de la empresa es para no mandar más de una vez el mismo cuestionario.

Instrucciones de Complimentación del Cuestionario:

En la mayoría de las preguntas sólo tiene que marcar con una cruz la opción elegida:

Ejemplo:

1.a.- Por favor, señale quiénes de su empresa tienen acceso a las siguientes prácticas conciliadoras. Para ello, utilice la escala que se presenta a continuación:

1	Ninguna persona					
2	Sólo una minoría					
3	Bastantes personas					
4	La mayoría de las personas					
5	Todas las personas					
Las prácticas conciliadoras		1	2	3	4	5
FLEXIBILIDAD LABORAL						
1.- Flexibilidad en días de permiso					X	

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

1.- Características de su organización

1.a.- Nombre o razón social de la Empresa: _____

1.b.- En la actualidad, ¿Cuál es el puesto que desempeña Ud. dentro del Departamento de RRHH?

Director/a de RRHH Jefe de RRHH o similar Técnico de RRHH o similar Otros:

1.c.- Tipo de Organización:

Privada Pública

1.d.- Número de Empleados en su organización (plantilla):.....	
1.e.- ¿Cuál es la actividad principal de su organización? (por ejemplo, comercio, hostelería, consultoría, etc.):	
1.f.- Porcentaje de personas con contrato temporal:	
1.g.- Porcentaje de mujeres (respecto del total de la plantilla):	
1.h.- Porcentaje de mujeres directivas (respecto del total de directivos/as):	

1.i.- La mayoría de la plantilla de su empresa:

Tiene un horario estándar Trabaja por turnos

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

2.- Prácticas Conciliadoras.

2.a.- Por favor, señale quiénes de su empresa tienen acceso a las siguientes prácticas conciliadoras. Para ello, utilice la escala que se presenta a continuación:

1	Ninguna persona
2	Sólo una minoría
3	Bastantes personas
4	La mayoría de las personas
5	Todas las personas

Las prácticas conciliadoras	1	2	3	4	5
FLEXIBILIDAD LABORAL					
1.- Flexibilidad en días de permiso					
2.- Horario Flexible de entrada y salida					
3.- Distribución flexible de las vacaciones					
4.- Jornada laboral Reducida con más flexibilidad de lo que establece la ley					
5.- Trabajo a tiempo parcial					
6.- Jornada laboral intensiva					
7.- Semana laboral Comprimida.					
8.- Viernes por la tarde no laborables					
9.- Plan de luces apagadas a la hora de finalización de la jornada laboral					
10.- Bolsa de horas de trabajo					
11.- Puesto de trabajo compartido					
12.- En el caso de trabajar por turnos, éstos se eligen de manera flexible y se toman en consideración las cargas familiares del trabajador.					
13.- Videoconferencias					
14.- Reuniones en horarios que facilitan conciliar					
15.- Cursos o Máster de Formación en horarios que facilitan conciliar					
16.- Permiso de maternidad retribuido superior al que establece la ley					
17.- Permiso de paternidad retribuido superior al que establece la ley					
18.- Permiso de lactancia más allá de lo que establece la ley					
19.- En el caso de los varones, estímulos para que ellos utilicen más los permisos, reducciones de jornada, etc.					
20.- Periodos sabáticos					
21.- Abandonar el lugar de trabajo por una emergencia familiar					
22.- Excedencia para el cuidado de personas dependientes					
23.- Mantener las ventajas laborales después de un permiso largo					
24.- Posibilidad de cumplir con su jornada laboral de forma no presencial (Teletrabajo) proporcionando los recursos necesarios (ADSL; portátil, etc.)					
25.- Adaptación al puesto tras un periodo fuera del mismo					
26.- Rotación o movilidad temporal a otros puestos que se adaptan mejor a la situación personal					

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

2.- Prácticas Conciliadoras.

2.b.- Por favor, señale quiénes de su empresa tienen acceso a las siguientes prácticas conciliadoras. Para ello, utilice la escala que se presenta a continuación:

1	2	3	4	5	
1	Ninguna persona				
2	Sólo una minoría				
3	Bastantes personas				
4	La mayoría de las personas				
5	Todas las personas				
Las prácticas conciliadoras					
SERVICIOS DE ASESORAMIENTO O DESARROLLO PERSONAL					
	1.- Formación en gestión del tiempo.				
	2.- Formación en gestión del estrés				
	3.- Formación en gestión de conflictos				
	4.- Asesoramiento personal y familiar				
	5.- Información de centros de personas mayores o discapacitados				
	6.- Información de guarderías cercanas al centro de trabajo				
SERVICIOS DE ASESORAMIENTO O DESARROLLO PROFESIONAL					
	7.- Asesoramiento sobre trayectoria profesional				
	8.- Asesoramiento psicosocial				
	9.- Asesoramiento legal				
	10.- Asesoramiento financiero y fiscal				
	11.- Asesoramiento para expatriados				
PROGRAMAS DE AYUDAS Y SERVICIOS					
	12.- Ayudas económicas para el pago de servicios para el cuidado de personas dependientes (progenitores, mayores dependientes, etc.)				
	13.- Ayudas económicas para familias numerosas o para hijos/as con discapacidad				
	14.- Ayudas económicas por el nacimiento de un hijo/a				
	15.- Guarderías para hijos de empleados dentro de la empresa				
	16.- Ticket guardería o guarderías concertadas				
	17.- Pago de los servicios de guardería o canguro durante los viajes de trabajo u horas extra.				
	18.- Ayudas económicas para actividades deportivas o centro de deportes-fitness en el sitio de trabajo				
	19.- Centro médico				
	20.- Ticket restaurante o comedor subvencionado				
	21.- Convenios o acuerdos con guarderías, colegios, centros de mayores, etc. cercanos al centro de trabajo para la reserva de plazas y matriculación.				
	22.- Actividades lúdicas para empleados y su familia				

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

2. Prácticas Conciliadoras.

2.c.- Por favor, señale quiénes de su empresa tienen acceso a las siguientes prácticas conciliadoras. Para ello, utilice la escala que se presenta a continuación:

1	2	3	4	5
1	Ninguna persona			
2	Sólo una minoría			
3	Bastantes personas			
4	La mayoría de las personas			
5	Todas las personas			
Las prácticas conciliadoras				
BENEFICIOS SOCIALES				
1.- Seguro de vida				
2.- Seguro de accidente				
3.- Seguro Médico				
4.- Seguro Médico para familiares directos				
5.- Retribución flexible o a la carta				
6.- Plan de Jubilación				
7.- Ticket informática				

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

3.- Beneficios - costes de una Política de Conciliación.

3.a.- ¿Qué beneficios considera que tienen las prácticas conciliadoras en su organización? Para contestar a esta pregunta utilice la siguiente escala:

1	Totalmente en desacuerdo
2	Bastante en desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4	Bastante de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Posibles beneficios de las medidas de conciliación en mi organización:	1	2	3	4	5
1.- Mejora del clima laboral.					
2.- Atrae personas de gran valía y talento.					
3.- Aumenta los niveles de compromiso con el proyecto de la empresa.					
4.- Mejora la imagen de marca como empleador.					
5.- Incrementa la productividad y el rendimiento de las personas					
6.- Contribuye a retener el talento.					
7.- Reduce los índices de absentismo.					
8.- Desciende las bajas por problemas de estrés o ansiedad.					
9.- Fomenta que los trabajadores/as no se tomen excedencias o que lo hagan durante periodos no excesivamente largos.					
10.- Favorece la gestión de la diversidad					
11.- Transmite una imagen de modernidad y positiva tanto interna como externamente					
12.- Facilita la Gestión de los RRHH de la organización					
13.- Demuestra responsabilidad social corporativa					
14.- Mejora la imagen de la organización					
15.- Aumenta el valor financiero de la organización					
16.- Eleva la probabilidad de que la trabajadora (o el trabajador) retorne a su puesto de trabajo tras el permiso o excedencia					
17.- Incrementa la competitividad de la organización					
18.- Desarrolla el Orgullo de Pertenencia					
19.- Reduce los costes como consecuencia del aumento de la productividad de la personas.					
20.- Permite que las organizaciones tengan una mayor capacidad de innovación y de adaptación al cambio					

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

3. Beneficios - costes de una Política de Conciliación.

3.b.- ¿Qué costes considera que conllevan las prácticas conciliadoras en su organización? Para contestar a esta pregunta utilice la siguiente escala:

1	Totalmente en desacuerdo
2	Bastante en desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4	Bastante de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Posibles costes de las medidas de conciliación en mi organización:	1	2	3	4	5
1.- Las prácticas de conciliación pueden tener consecuencias negativas en cuanto a la competitividad de la empresa.					
2.- Los costes económicos que suponen las prácticas conciliadoras no son valoradas como un problema en mi organización					
3.- La selección de la persona que sustituye a la que está de baja/excedencia conlleva tiempo y dinero					
4.- Es necesario invertir en formación para facilitar la adaptación e incorporación al puesto de la persona que sustituye a la que se coge la baja/excedencia.					
5.- Existen problemas de adaptación con las personas que sustituyen					
6.- Las excedencias de larga duración suponen tener que invertir en formación una vez que la persona retorna a la empresa, para que ésta siga siendo competitiva y generando valor para la empresa					
7.- Los costes organizativos, que conllevan las medidas de conciliación, son importantes pues generan trastornos, especialmente, en departamentos pequeños.					
8.- Cuando se produce una excedencia o baja, la solución más adecuada es redistribuir el trabajo entre los demás compañeros/as del departamento o unidad.					
9.- Redistribuir el trabajo entre los demás compañeros/as cuando una persona está de permiso/excedencia puede generar conflicto o malestar entre los mismos.					
10.- La crisis económica puede cambiar las prioridades de las empresas, y es posible que muchas de ellas ralenticen la implantación de medidas conciliadoras					
11.- El alargamiento previsto a lo largo de esta legislatura del permiso de paternidad, desde los 13 días actuales hasta 30 días, es posible que provoque más costes que beneficios para mi empresa.					

3.c.- Conteste a las siguientes preguntas:

1.- El nivel salarial de las distintas categorías profesionales de mi organización esta:

Por Debajo del Sector En la media del sector Por encima del Sector

2.- Los costes medios por persona al año que tiene mi organización, cuando una persona se acoge a una práctica conciliadora, son aproximadamente de:

Menos de 5.000 euros Entre 5.000 y 15.000 euros Entre 15.000 y 25.000 euros
 Entre 25.000 y 35.000 euros Entre 35.000 y 45.000 euros Más de 45.000 euros

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

4.- Cultura y Enfoque.

4.a.- Indique el grado de acuerdo o de desacuerdo en relación a la siguientes afirmaciones. Para ello, utilice esta escala:

1	Totalmente en desacuerdo
2	Bastante en desacuerdo
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4	Bastante de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Cultura y enfoque	1	2	3	4	5
1.- Las personas que están en procesos de selección valoran positivamente nuestras medidas de conciliación.					
2.- La alta dirección está muy implicada en la puesta en marcha de las prácticas conciliadoras					
3.- En las evaluaciones de desempeño se percibe una relación clara entre rendimiento y el hecho de acogerse a medidas conciliadoras					
4.- En mi organización está mal visto que alguien se quede después del horario establecido salvo situaciones excepcionales.					
5.- Los varones no se acogen tanto a las medidas de conciliación como las mujeres porque temen que ello sea mal visto en la empresa					
6.- Los resultados de la encuesta de clima demuestran que las personas están muy satisfechas con las políticas de conciliación					
7.- Los mandos y directivos/as de mi organización propician una cultura de respeto y cumplimiento de los horarios					
8.- Aunque los hombres participan cada vez más en el cuidado de sus hijos pequeños, es poco probable que se alcance alguna vez una situación en la que los varones utilicen las medidas de conciliación tanto como las mujeres					
9.- Rechazar una promoción o traslado por razones familiares puede afectar negativamente a la trayectoria profesional futura.					
10.- Las personas que se acogen a medidas de conciliación tienen menos posibilidades de formar parte de los planes de carrera o de promoción de nuestra organización					
11.- Hoy por hoy, en la empresa existe una actitud de más comprensión cuando una madre solicita una excedencia o una reducción de jornada por cuidado de hijos pequeños que cuando lo solicita un padre.					
12.- Las personas de mi organización no se acogen a medidas de conciliación porque no quieren que se vea afectado su nivel de ingresos					
13.- El que las mujeres tengan que dedicar más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos explica que, con frecuencia, ellas reduzcan su rendimiento laboral al ser madres.					
14.- Los mandos y directivos/as animan a sus colaboradores a irse a casa para facilitar el equilibrio entre vida personal y laboral					
15.- Existe un plan de comunicación interna para dar a conocer las distintas prácticas conciliadoras de nuestra organización					
16.- En mi organización, las prácticas de conciliación son utilizadas por los mandos y directivos/as en menor medida que por el resto de la organización					

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

4.- Cultura y Enfoque.

4.b.- Conteste a la siguiente pregunta:

1.- ¿Qué se hace en su organización cuando se produce una baja por motivos de permisos (maternidad, paternidad,...), excedencias, reducción de jornada, etc.?

Contratando a una
persona que
sustituya

Redistribuyendo el
trabajo entre los
compañeros

De ambas
formas

4.c.- ¿Cuáles son las barreras que tiene su organización para adoptar medias de conciliación? Para contestar a esta pregunta utilice la siguiente escala:

	1	2	3	4	5
1	Totalmente en desacuerdo				
2	Bastante en desacuerdo				
3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo				
4	Bastante de acuerdo				
5	Totalmente de acuerdo				
	Posibles barreras que tiene mi organización:				
	1	2	3	4	5
1.- El tipo de actividad que desarrolla mi empresa dificulta la aplicación de algunas de las medidas de conciliación					
2.- No es un problema que preocupe a nuestros/as empleados/as					
3.- La estructura organizacional y funcional de nuestra organización impide su aplicación.					
4.- No disponemos de los recursos y de la tecnología necesaria					
5.- Por los costes económicos y organizativos					
6.- Existen actitudes negativas y prejuicios					
7.- Supone hacer grandes esfuerzos tanto de planificación como de gestión					
8.- Por nuestros horarios					
9.- No es tema que competa a la organización, son las familias quiénes tienen que buscar soluciones					
10.- Obstaculiza alcanzar los objetivos estratégicos, así como ser rentables como organización					
11.- Nuestra plantilla no dispone del perfil para adaptarse a un esquema de trabajo flexible					
12.- Existen otras prioridades más importantes					
13.- La predisposición o motivación de la alta dirección hacia el tema es baja o nula					
14.- Limita la competitividad empresarial					
15.- Impide la supervisión y el seguimiento de las personas					
16.- Las limitaciones son de tipo legal					
17.- Sólo afecta a las mujeres, y en nuestra organización hay pocas.					
18.- Nuestra empresa está orientada a resultados, no a personas.					
19.- El escaso apoyo por parte de las AAPP					
20.- No hay ninguna barrera					

ENCUESTA SOBRE LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL EMPLEADOR.

5.- Otros datos de interés.

5.a.- La prácticas de conciliación laboral han supuesto una disminución de la rotación externa:

Sí No

Indique el Porcentaje Total de rotación: _____ Mujeres: _____ Hombre: _____

5.b.- La prácticas de conciliación laboral han supuesto una disminución del absentismo:

Sí No

Indique el Porcentaje Total de absentismo: _____ Mujeres: _____ Hombre: _____

5.c.- La prácticas de conciliación laboral han supuesto que la plantilla sea más heterogénea y diversa:

Sí No

Indique: Porcentaje de Personas con discapacidad: _____
Número de Nacionalidades diferentes: _____ Nacionalidades: _____

5.d.- En nuestra organización, hay diferencias entre hombres y mujeres que se acogen a prácticas de conciliación:

Sí No

Indique: Porcentaje Total de personas que se acogen a prácticas de conciliación: _____
Porcentaje de Mujeres: _____
Porcentaje de Hombres: _____

5.e.- El teletrabajo es una práctica en nuestra organización

Sí No

Indique el Porcentaje de Total de personas que se acogen al teletrabajo _____
Porcentaje de Mujeres: _____
Porcentaje de Hombres: _____

***Muchas Gracias por su colaboración
y por el tiempo dedicado a
cumplimentar este cuestionario.***