



Centro Standard Bank Conciliación Familia y Empresa (ConFyE)

La Agenda del Directivo

1

Origen del Conflicto

2

Contexto regional

3

Motivaciones al trabajo, fuentes de satisfacción, tiempos, el éxito

4

Criterios resultantes



UNIVERSIDAD AUSTRAL

1

Introducción

VOLVER A LAS FUENTES

1. EMPRESA:

“Comunidad de hombres que, de maneras diferentes buscan la satisfacción de sus necesidades fundamentales y constituyen un grupo particular al servicio de la sociedad entera”.

2. FAMILIA:

Primera y principal comunidad educativa

Conciliación entre Vida Laboral y Familiar Dos visiones

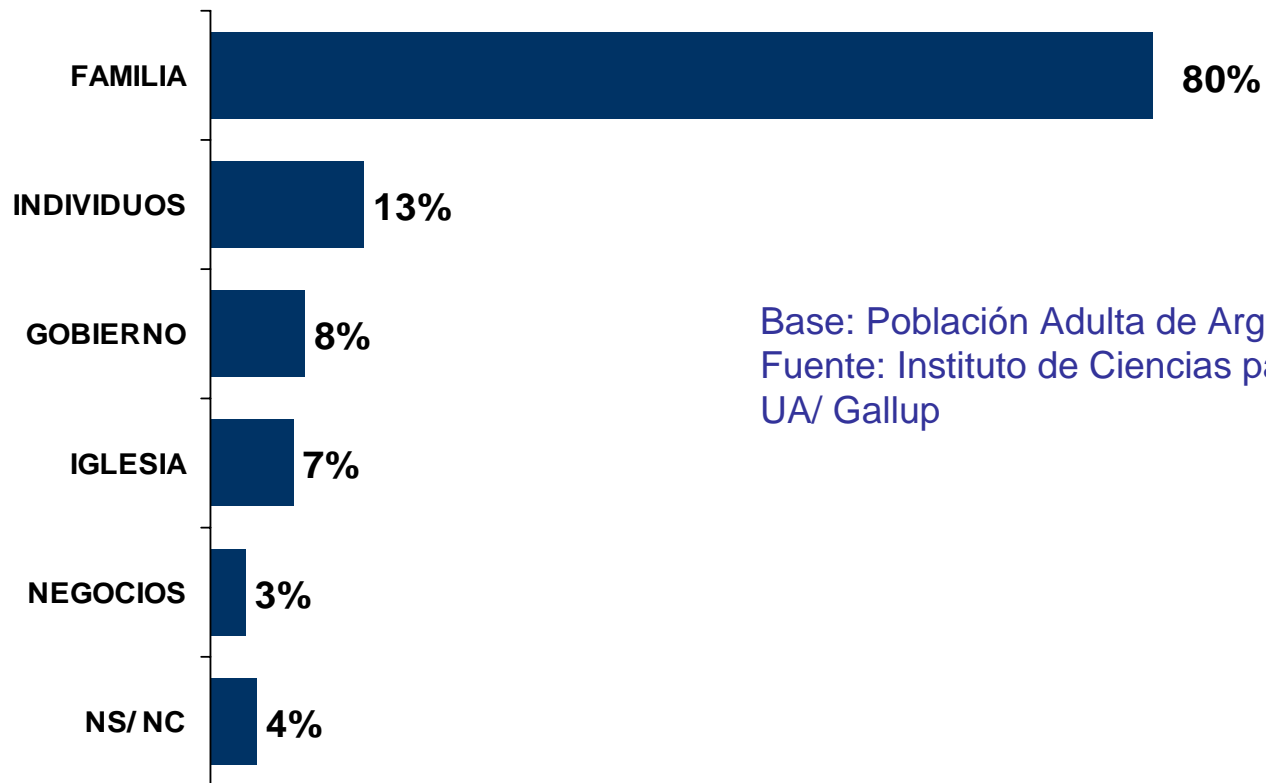


1 Origen del Conflicto

2 Contexto regional

ASPECTOS DONDE DEBERÍA CENTRARSE UNA SOCIEDAD IDEAL

Si usted pudiera crear la sociedad de la forma que usted piensa que debería ser
 ¿Alrededor de qué estaría centrada esta sociedad? **MULTIPLE**



Base: Población Adulta de Argentina
 Fuente: Instituto de Ciencias para la Familia –
 UA/ Gallup

1

Origen del Conflicto

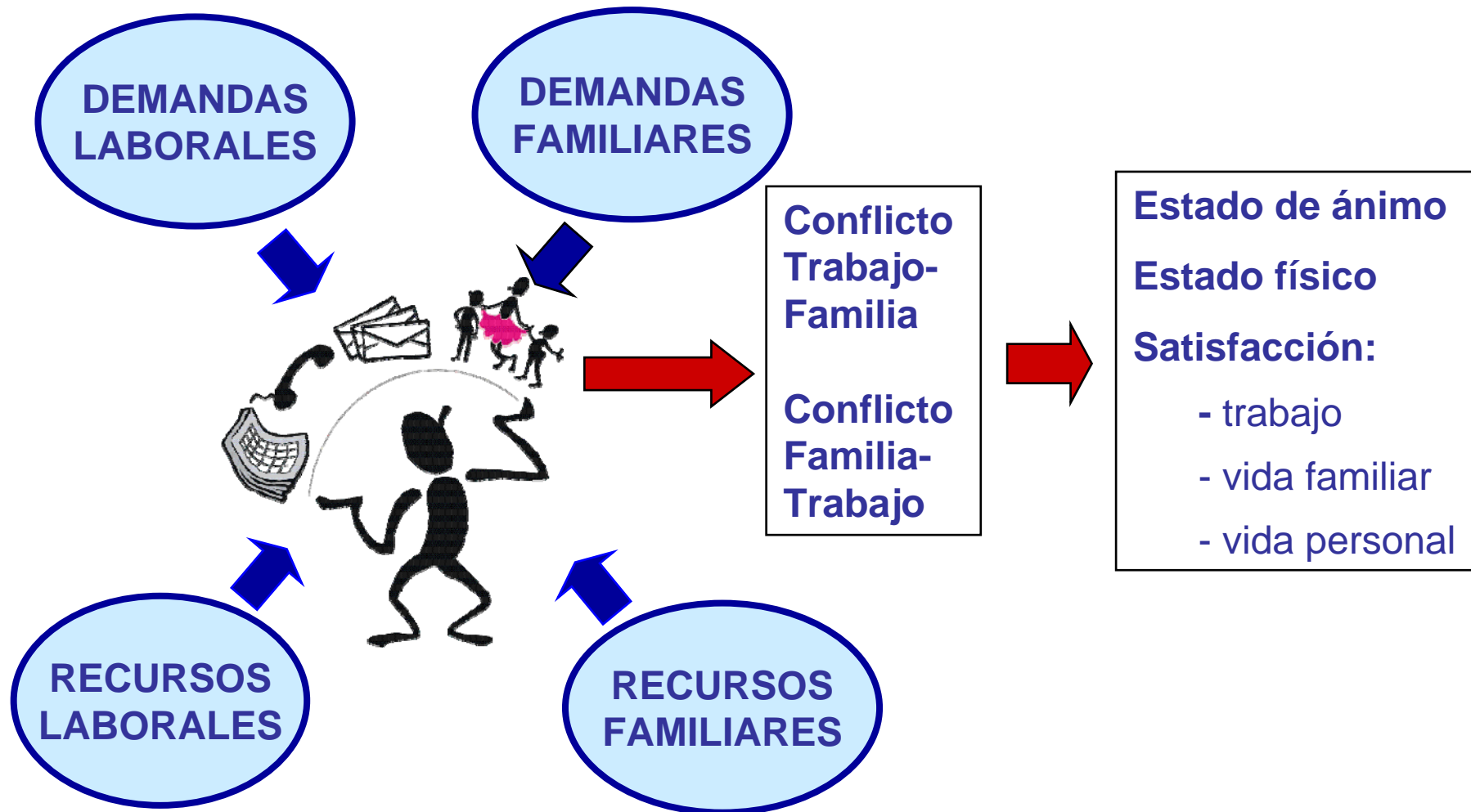
2

Contexto regional

3

Motivaciones al trabajo, fuentes de satisfacción, tiempos, el éxito

ETAPA I: CISMS – DIAGNÓSTICO PARA ARGENTINA



HORAS DE TRABAJO

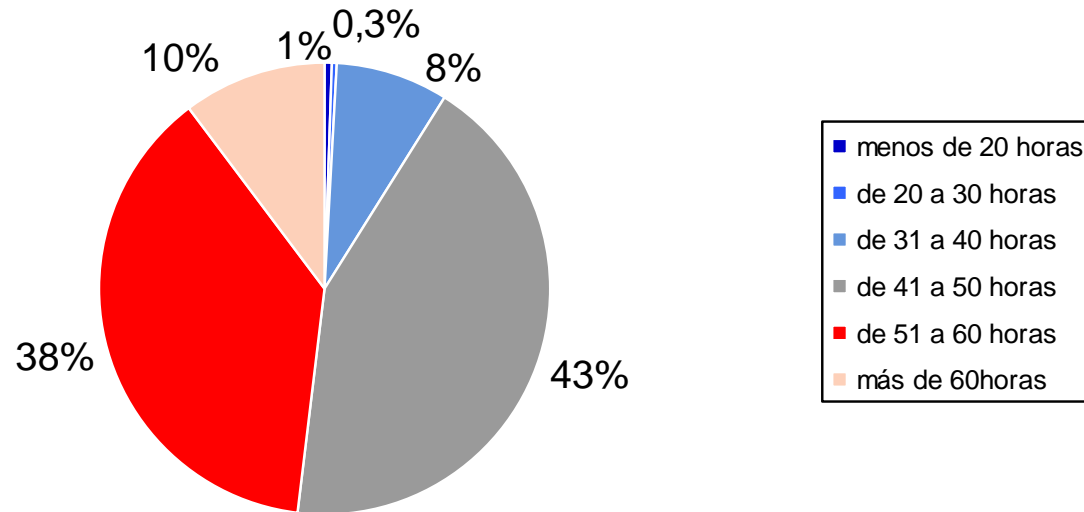
...trabajando mucho:

50 horas semanales en promedio

El 92% trabaja más de 40 horas por semana



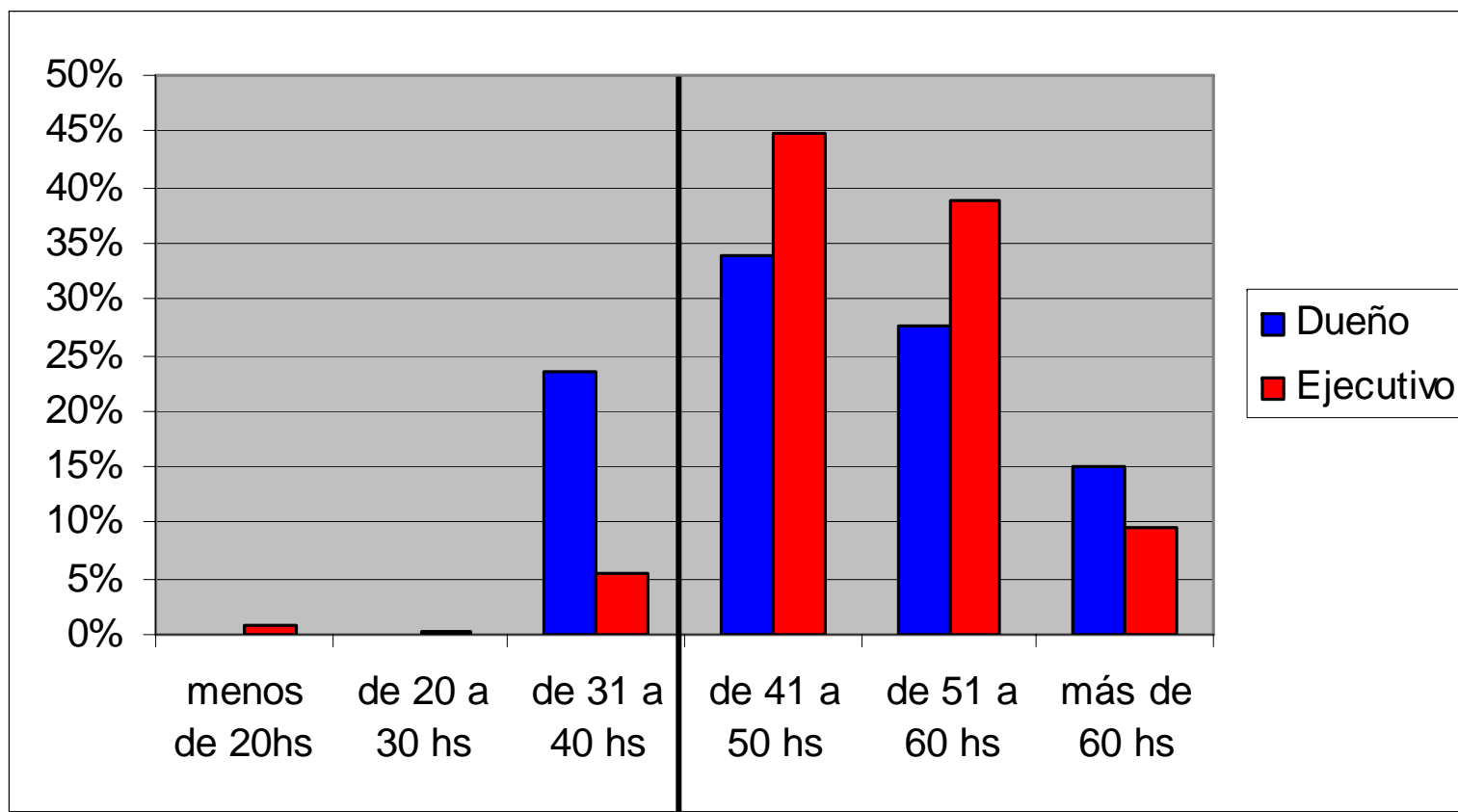
¿Cuántas horas trabaja en una semana normal?



HORAS DE TRABAJO

¿Cuántas horas trabaja en una semana normal?

El dueño trabaja en promedio menos horas semanales (48.4) que los no dueños (50.2).



Base: Total de encuestados

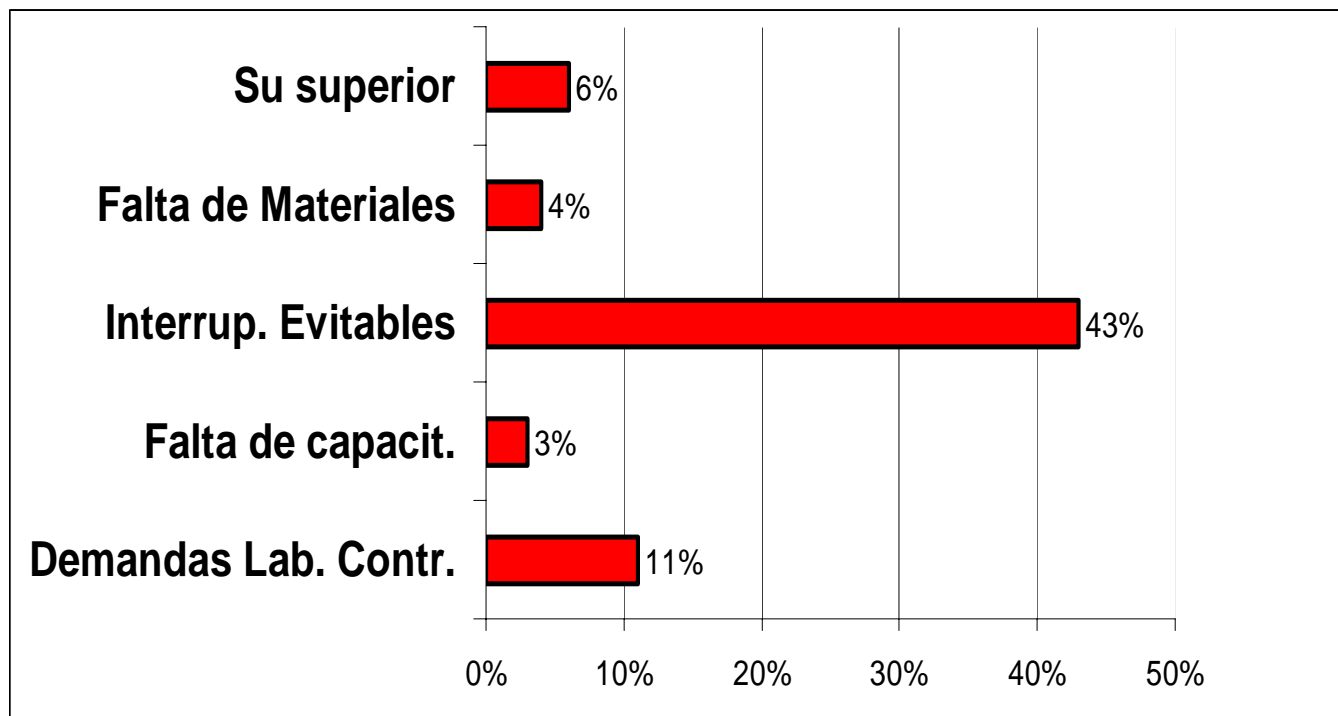
FRECUENCIA CON QUE SE PRESENTAN IMPEDIMENTOS AL DESEMPEÑO LABORAL

Los horarios extendidos no se deben a impedimentos laborales.

Aunque hay interrupciones evitables.



Porcentaje que afirma que, con ALTA frecuencia (más de una vez por día) le resulta difícil o imposible realizar su trabajo debido a:



Nota: Baja=1 vez por mes o menos; Media=1 ó 2 veces por semana; Alta= más de una vez por día
Base: Total de entrevistados (354 casos)

NIVEL DE DEMANDA FAMILIAR

Porcentaje que **MUCHAS VECES O SIEMPRE** siente que tiene muchas demandas familiares

Menos del 20 %	18%
Entre el 20 y 30%	
Entre 30 y 50 %	
Entre 50% y 75%	
Más del 75%	

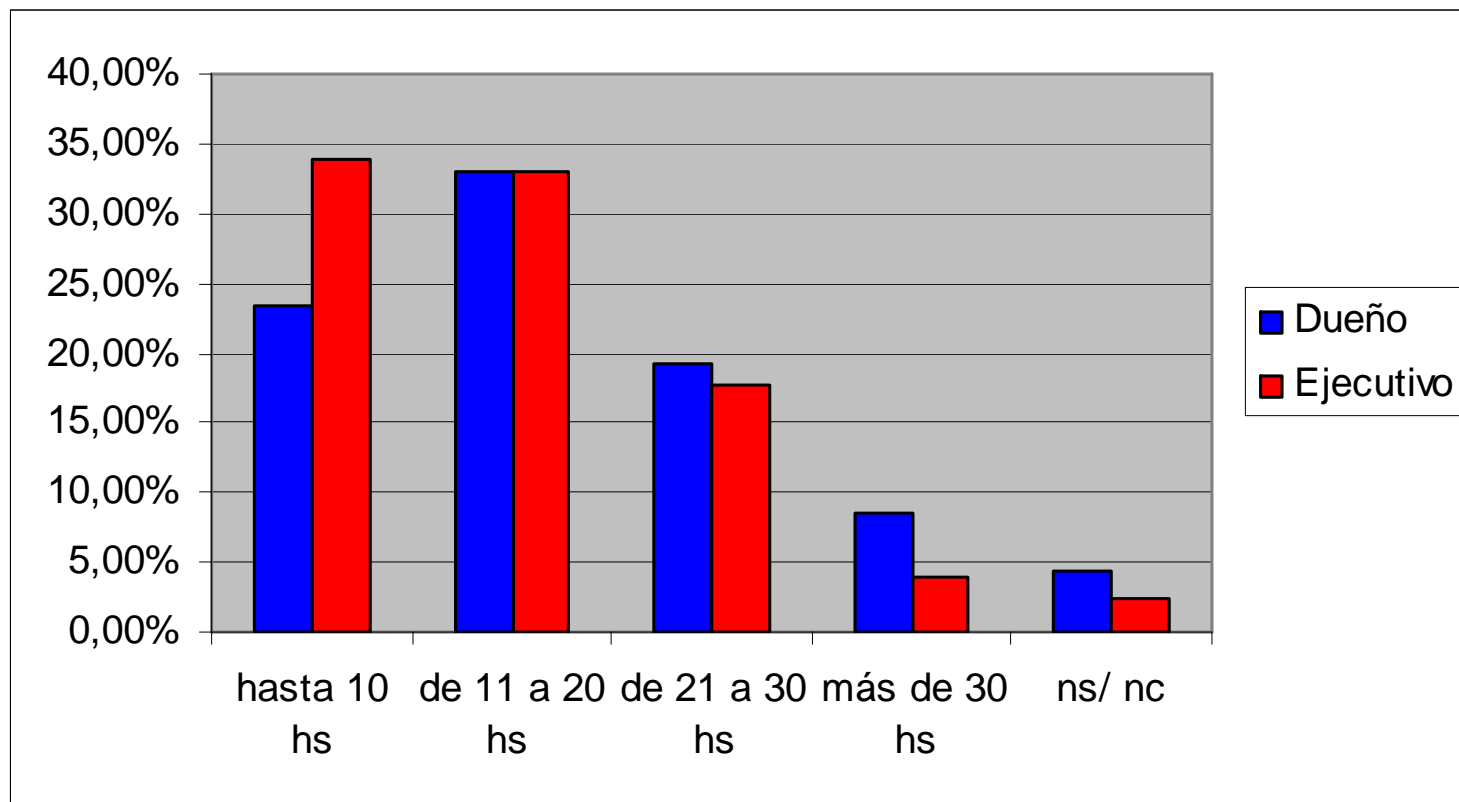


Nota: Baja= raras veces o nunca; Media= algunas veces; Alta= muchas veces o siempre
Base: Total de encuestados (354 casos)

HORAS DEDICADAS A LA ATENCION DE LOS HIJOS

¿Cuántas horas por semana dedica a la atención de los hijos, en una semana normal?

El promedio de horas semanales dedicadas a la atención de los hijos es de 17,6 horas entre los dueños y de 14,6 horas entre los no dueños



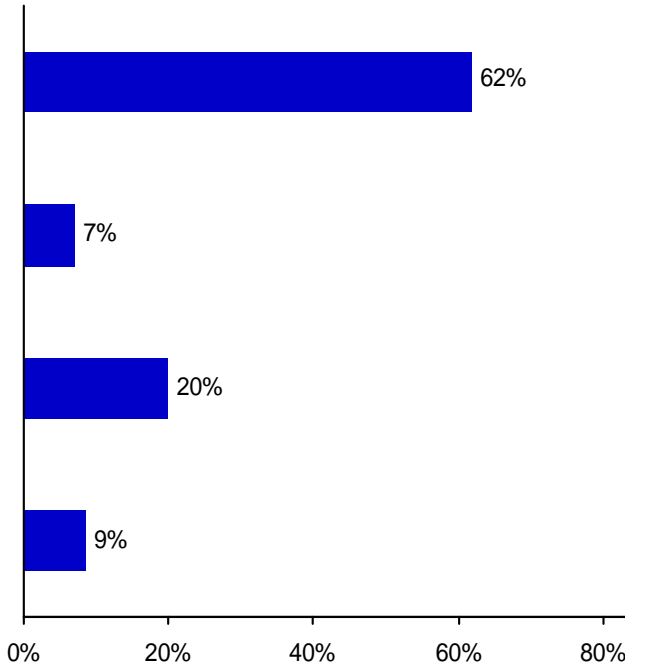
Base: Total de encuestados con hijos

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL OFRECIDAS

Muy pocas...

Empleados a quienes se les ofrecen medidas de flexibilidad (en %).

Tiempo flexible (libertad en horario de entrada y salida)



Semana laboral comprimida (por ejemplo, cuatro días de 10 horas)

Trabajo a distancia (por ejemplo, trabajar desde casa)

Trabajo a tiempo parcial

Base: Total de entrevistados (354 casos)



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL. NIVEL DE UTILIZACIÓN

Pero si me las ofrecen, las uso

Utilización de las medidas de flexibilidad por parte de los empleados que pueden optar por el beneficio (en %).

Tiempo flexible (libertad en horario de entrada y salida)



Semana laboral comprimida (por ejemplo, cuatro días de 10 horas)



Trabajo a distancia (por ejemplo, trabajar desde casa)



Trabajo a tiempo parcial



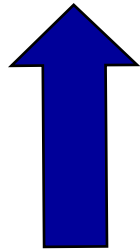
0% 20% 40% 60% 80%

Base: Entrevistados a quienes se les ofrece cada uno de los beneficios



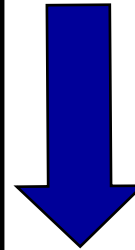
PRIMERAS CONCLUSIONES DEL ESTUDIO EN LA POBLACIÓN TOTAL

DEMANDAS LABORALES



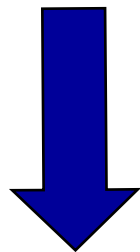
- alta demanda laboral = mucho trabajo (54% tiene gran cantidad de trabajo; 48% tiene que trabajar arduamente)
- 49.8 horas semanales de trabajo promedio
- 92% trabaja más de 40 horas semanales
- no es atribuible a falta de elementos, organización ni capacitación, pero sí en parte a interrupciones de terceros (43%)

DEMANDAS FAMILIARES



- percibida como baja = no le demanda demasiado (18% siente demasiada responsabilidad familiar; 12% expresa que su familia le demanda demasiado)
- 14.8 horas semanales dedicadas a los hijos en promedio
- 3.8 horas a las tareas domésticas

RECURSOS LABORALES



- flexibilidad de horarios, pero no disminución de horas en la empresa
- inexistencia de políticas de apoyo familiar
- alta consideración de la familia por parte del jefe
- disponibilidad permanente sin recursos de la empresa

RECURSOS FAMILIARES



- los hijos principalmente a cargo del cónyuge
- red de ayuda contratada y de la familia amplia
- tareas domésticas a cargo de personal contratado y cónyuge

TIEMPO LABORAL Y TIEMPO FAMILIAR

Grado de acuerdo con cada frase (en %).

Trabajo vs. familia

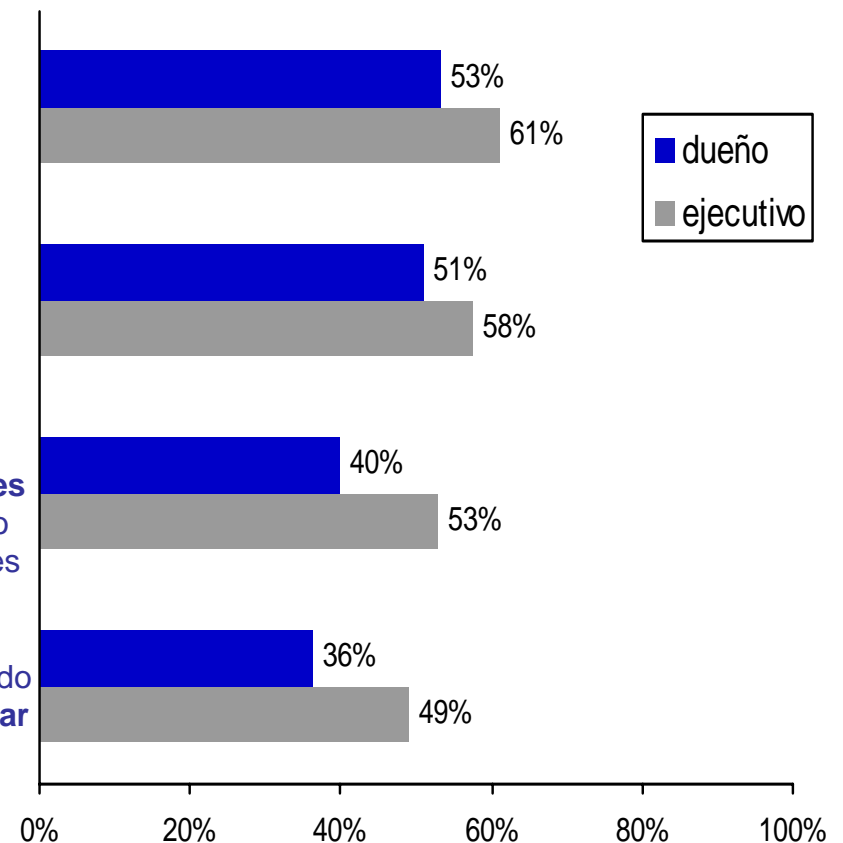
Los dueños de empresas tienden a una mayor conciliación en relación con los ejecutivos que trabajan en empresas que no son propias.

Mi trabajo me **aleja de mis actividades familiares** más de lo que me gustaría

El tiempo que debo dedicar a **mi trabajo me imposibilita participar** en la misma medida en las responsabilidades y actividades del hogar

Tengo que **perder actividades familiares** debido a la cantidad de tiempo que tengo que dedicar a responsabilidades laborales

Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado **agotado para participar** en actividades/ responsabilidades familiares



Nota: Porcentaje de entrevistados que afirman estar totalmente de acuerdo o de acuerdo con la frase (sobre una escala de cinco puntos)

Base: Total de entrevistados (47 dueños y 304 ejecutivos no dueños)

Fuente: IAE - CONFYE - Estudio CISMS 2004

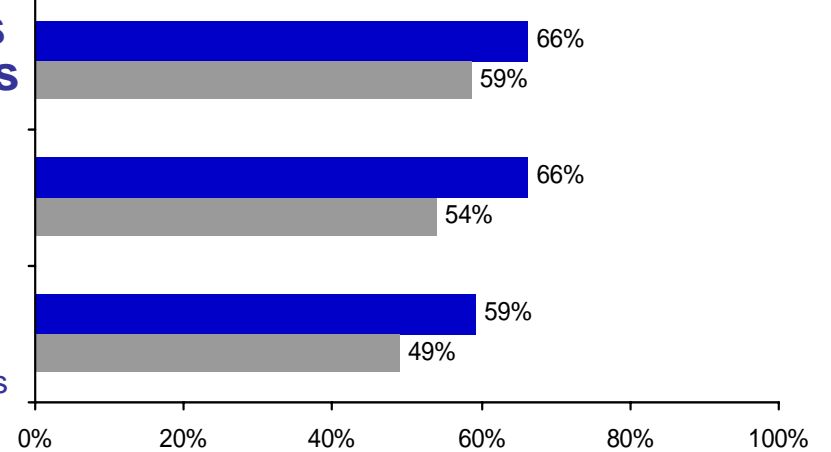
Trabajo vs. familia

Grado de acuerdo con cada frase (en %).

Mi trabajo me aleja de mis actividades familiares más de lo que me gustaría

El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me imposibilita participar en la misma medida en las responsabilidades y actividades del hogar

Tengo que perder actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que tengo que dedicar a responsabilidades laborales

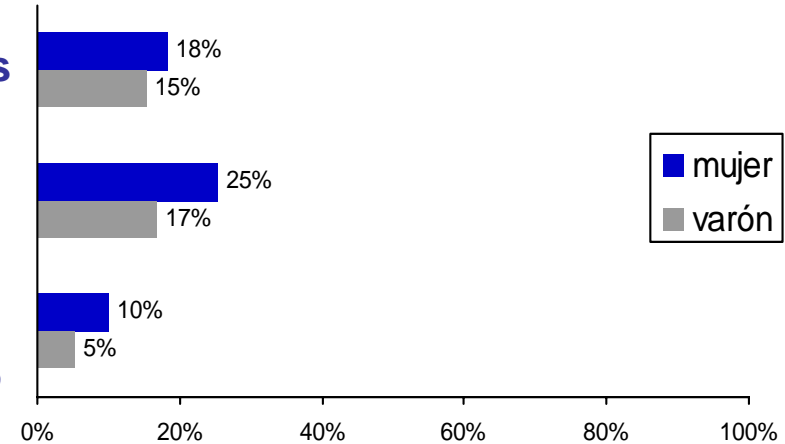


Familia vs. trabajo

El tiempo que dedico a responsabilidades familiares a menudo interfiere con mis responsabilidades laborales

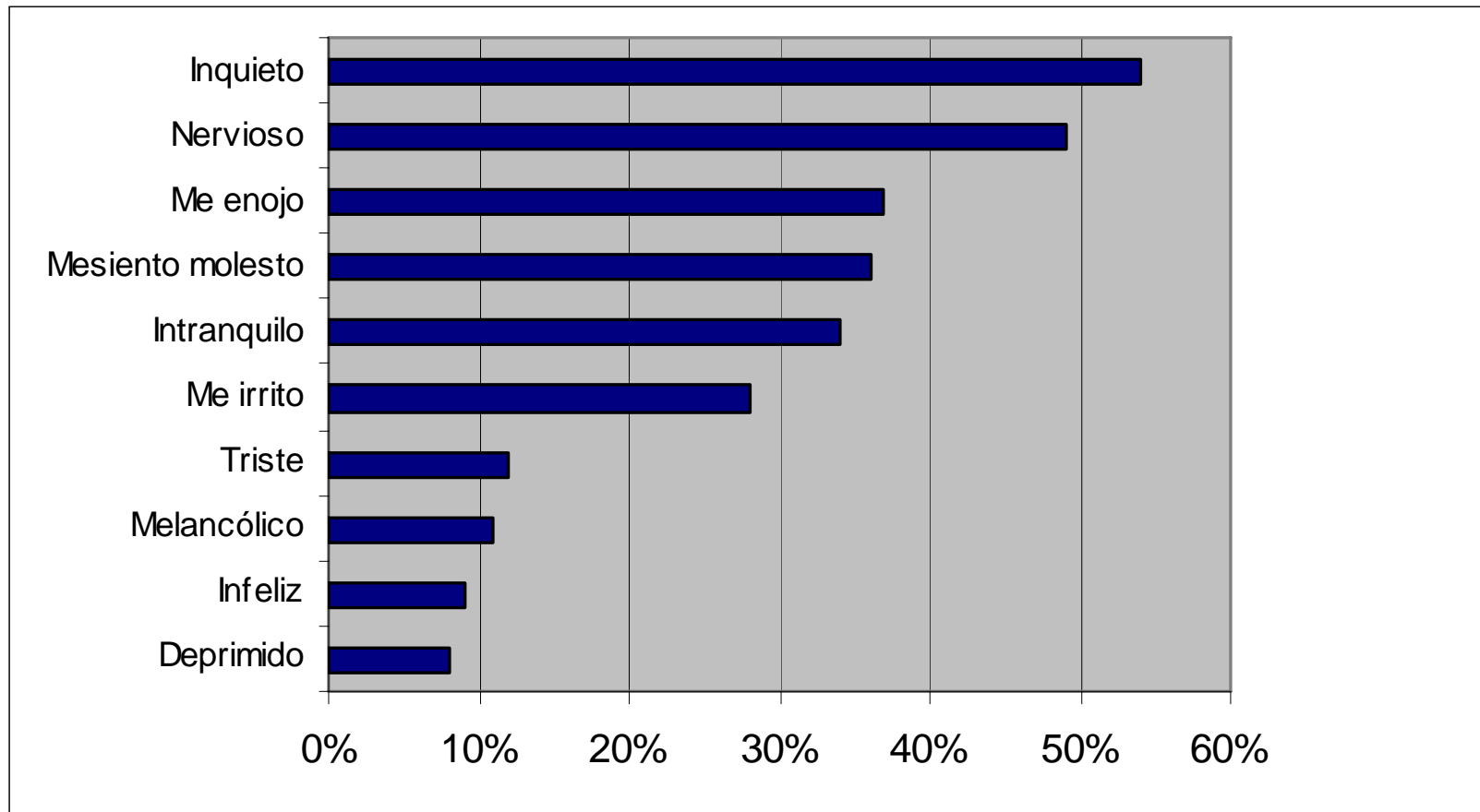
El tiempo que paso con mi familia a menudo causa que no dedique tiempo a actividades laborales que podrían ser beneficiosas para mi carrera

Tengo que perder actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a responsabilidades familiares

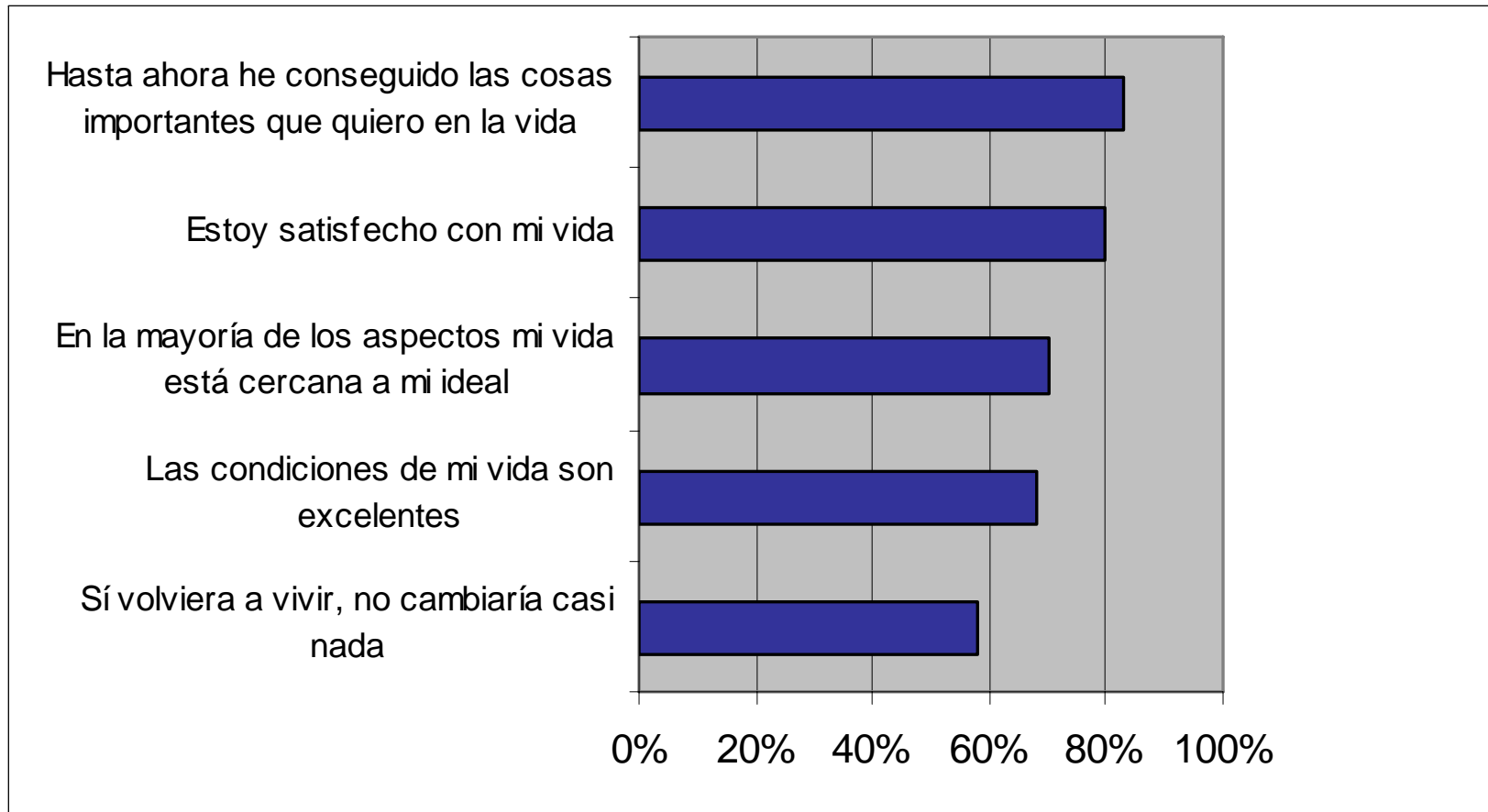


ESTADOS DE ANIMO

Frecuencia con que experimentan los siguientes estados de ánimo negativos:

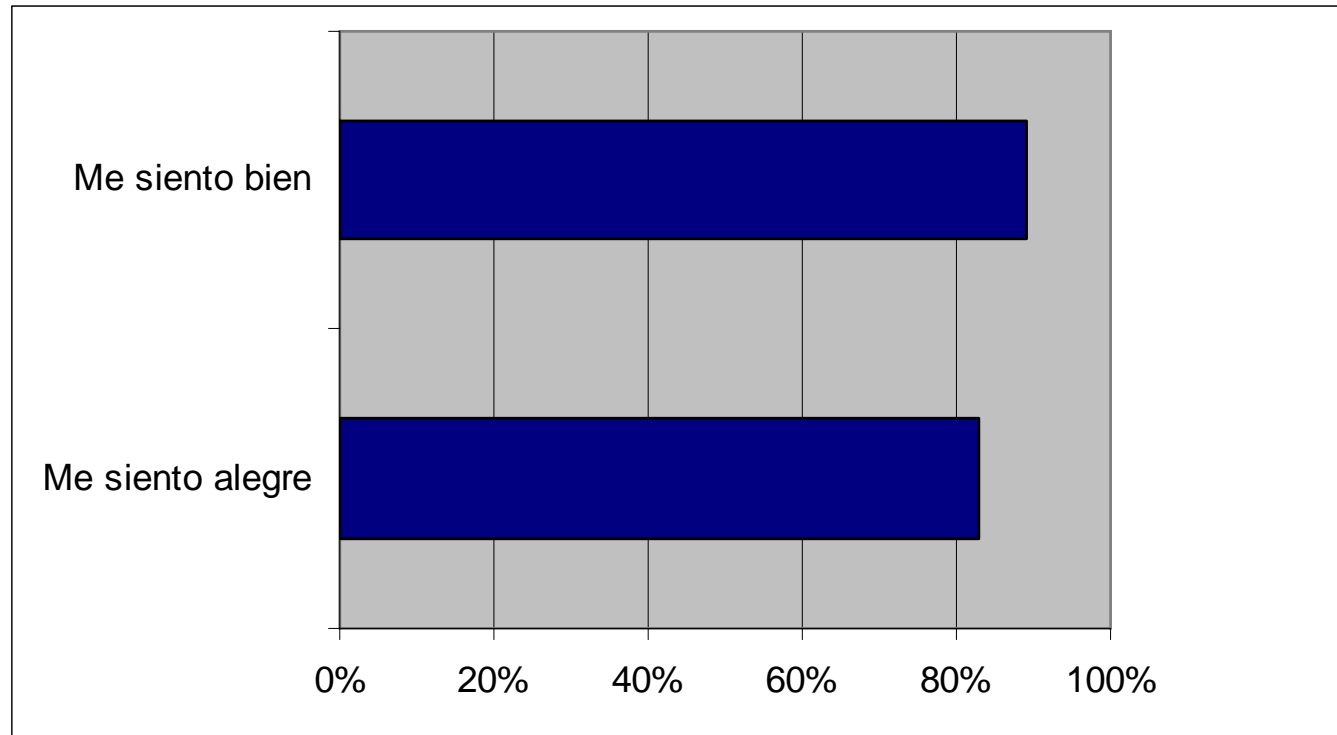


SATISFACCION CON LA DIMENSION PERSONAL



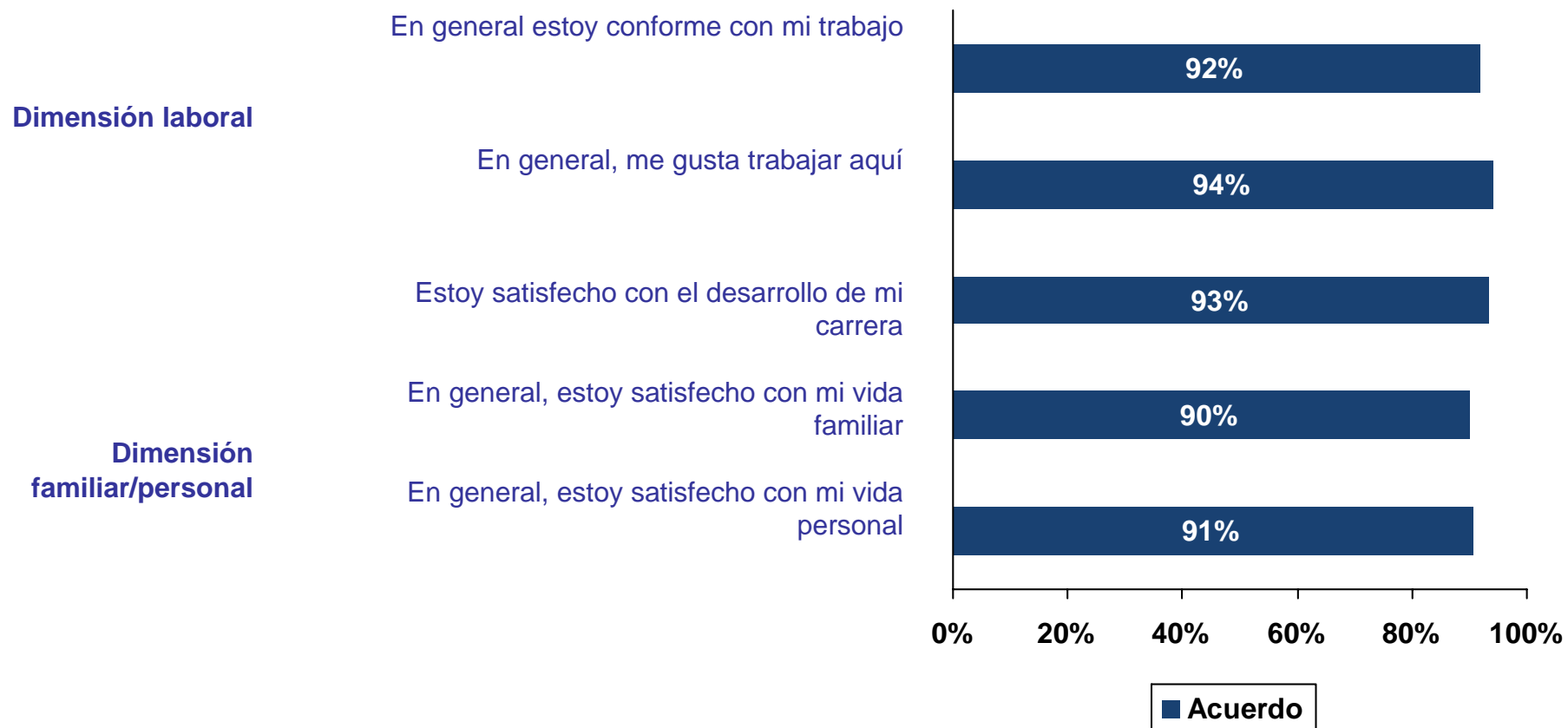
ESTADOS DE ANIMO

Frecuencia con que experimentan los siguientes estados de ánimo positivos:



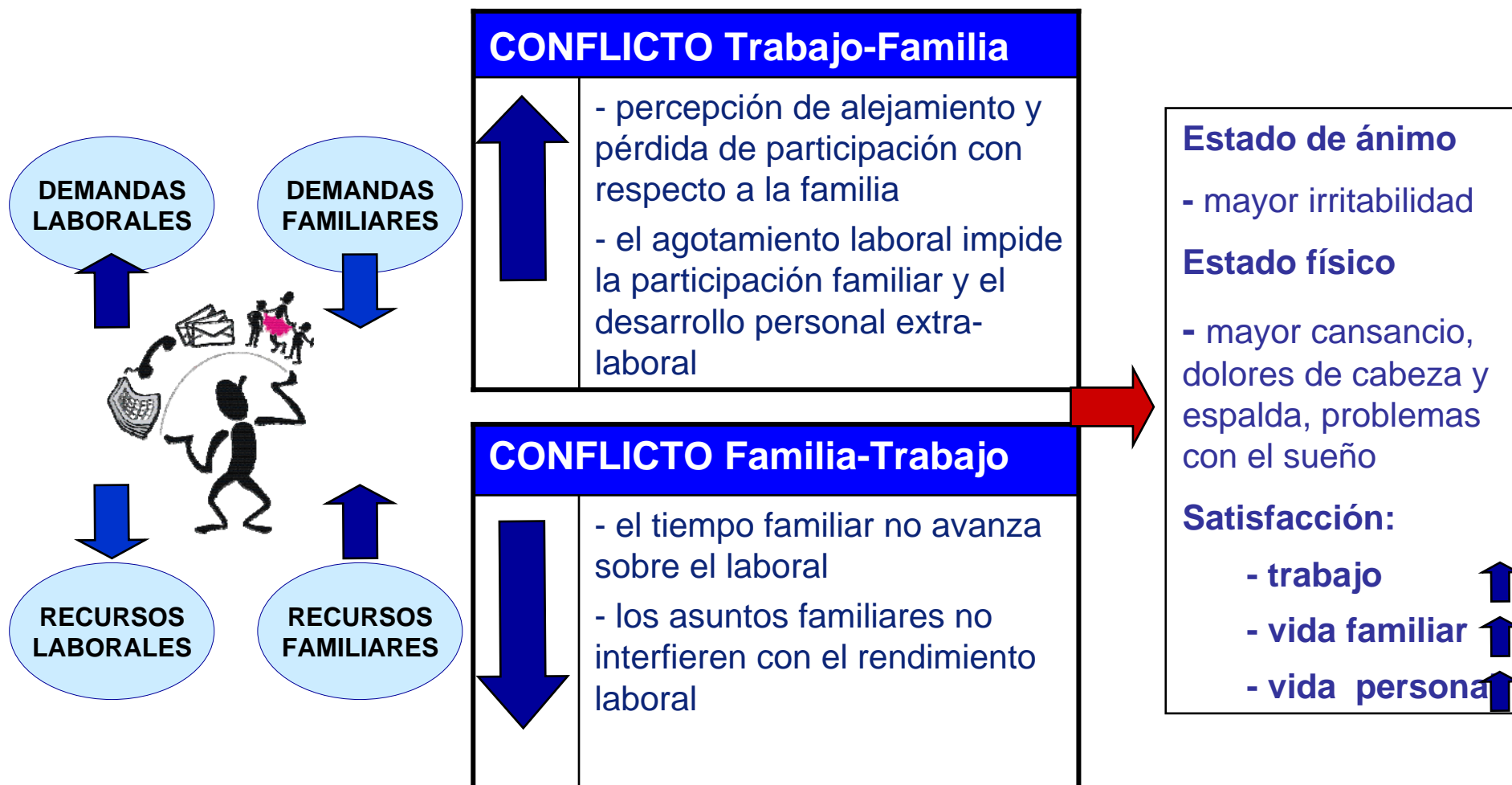
SATISFACCIÓN CON LAS DIMENSIONES LABORAL Y FAMILIAR

Grado de acuerdo con cada frase (en %).



Base: Total de entrevistados (182 casos)


CONCLUSIONES DEL ESTUDIO EN LA POBLACIÓN TOTAL



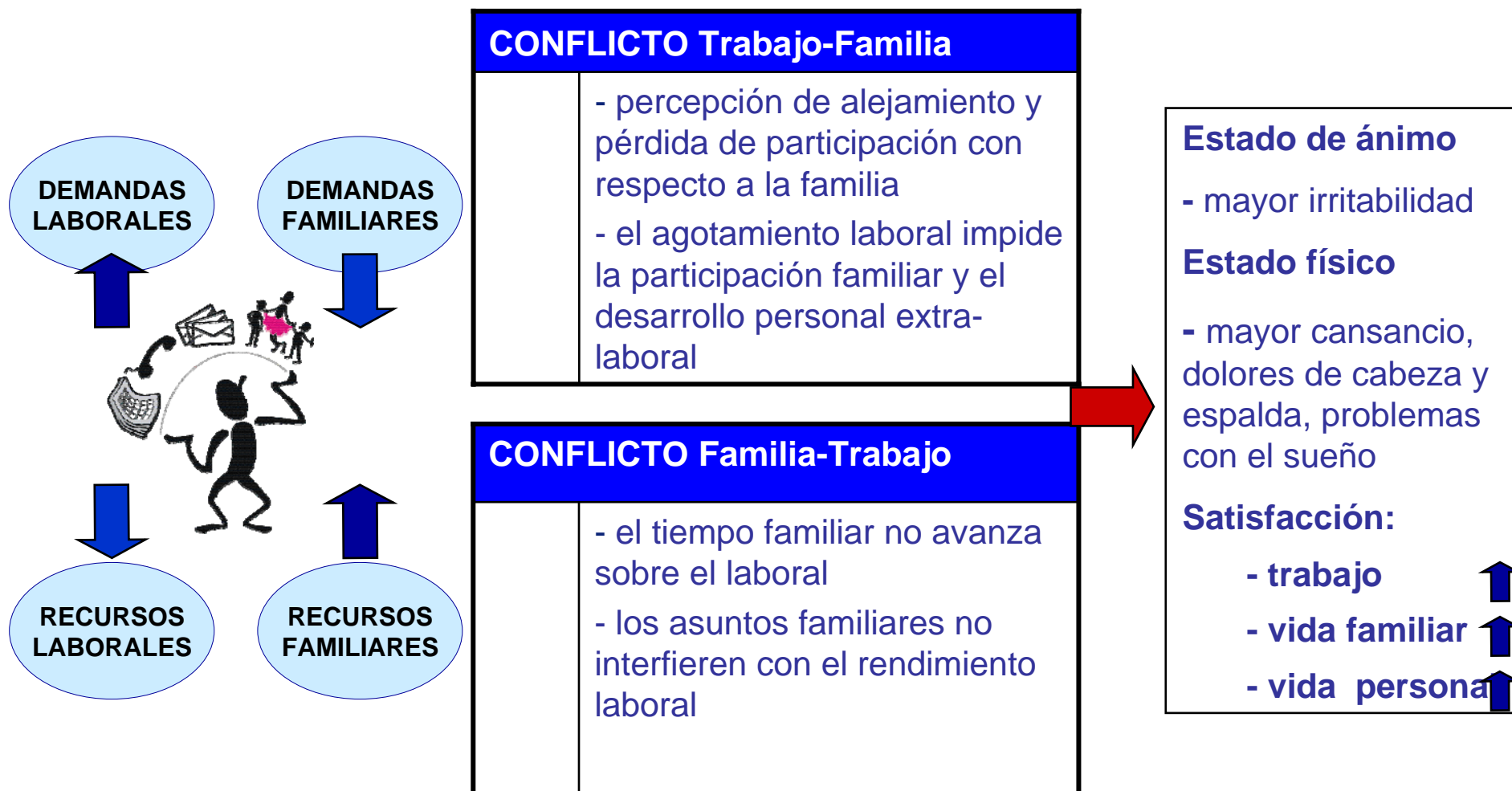
CONCLUSIONES POR SEGMENTO VARÓN-MUJER



REACCIONES ANTE LA CRISIS DE CONCILIACIÓN

<p>Hago lo que puedo Fuerzas en competencia Tupac Amará</p>	<p>No gobierna la demanda Fuerza predominante Esquiador acuático</p>	<p>Todo es proyecto familiar La familia contiene Parapente</p>
 <p>Diagrama de un individuo central con un círculo sonriente conectado por flechas a cuatro áreas: Trabajo (arriba), Social (abajo), Comunidad (izquierda) y Familia (derecha).</p>	 <p>Silueta de un esquiador acuático en un bote, con un esquí en la espalda y un remo en la mano, representando una fuerza predominante.</p>	 <p>Silueta de un paracaidista con un paracaídas rojo y negro, representando un proyecto familiar.</p>

PRINCIPALES CONCLUSIONES CISMS II EN POBLACIÓN TOTAL



PRINCIPALES CONCLUSIONES CISMS II EN POBLACIÓN TOTAL



Ficha Técnica

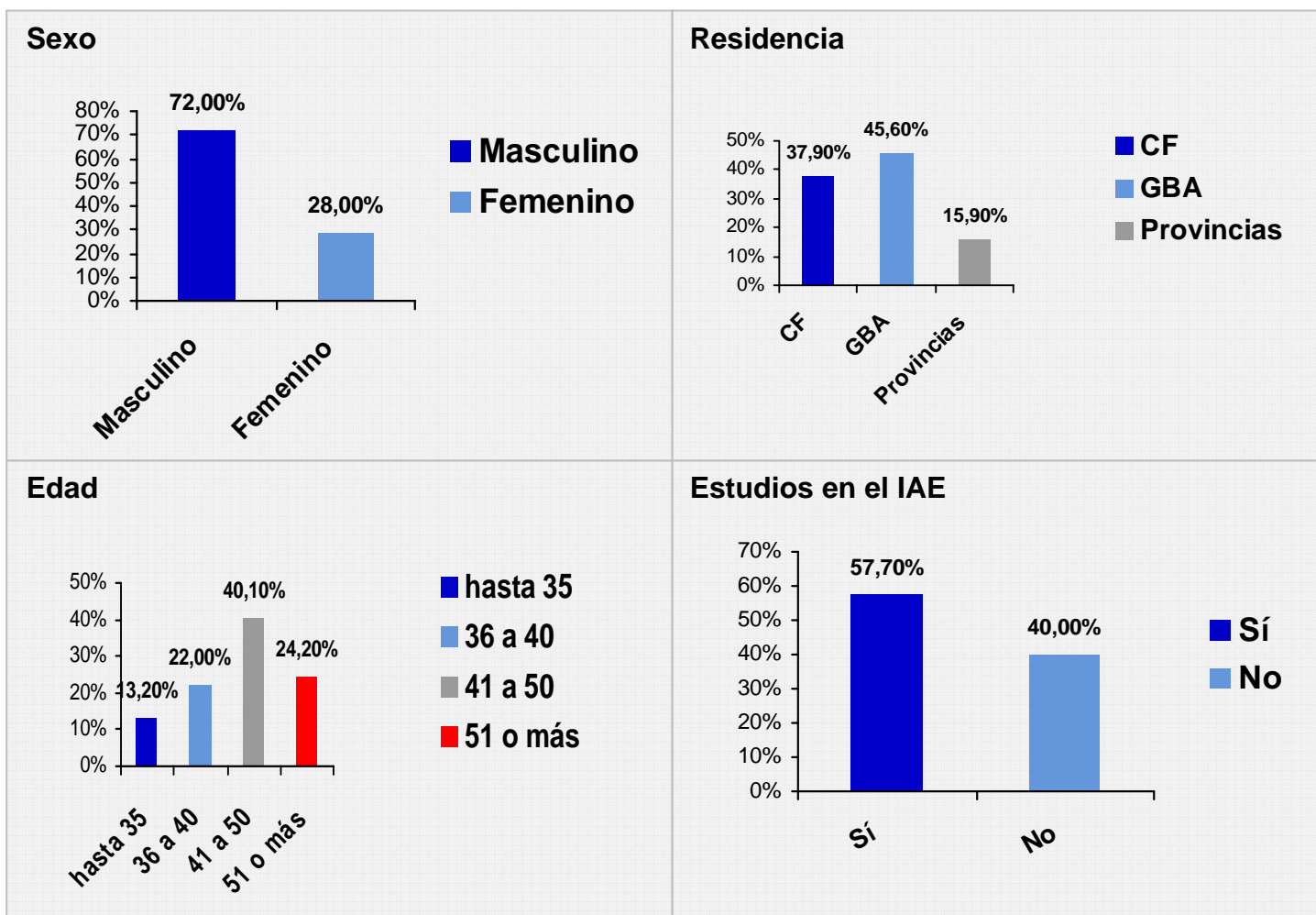
- Universo:
 - directivos y gerentes de empresas
 - varones y mujeres
 - GBA e interior
 - diversos sectores de actividad
 - antiguos y no antiguos alumnos del IAE

METODOLOGIA

- Metodología: Investigación cuantitativa
- Técnica de recolección: encuestas autoadministradas
- Instrumento de recolección: cuestionario estructurado
- Muestra: 182 casos
- Error muestral: $\pm 6\%$ para los totales para un nivel de confianza de 95%
- Fecha de campo: Noviembre 2005-Enero 2006

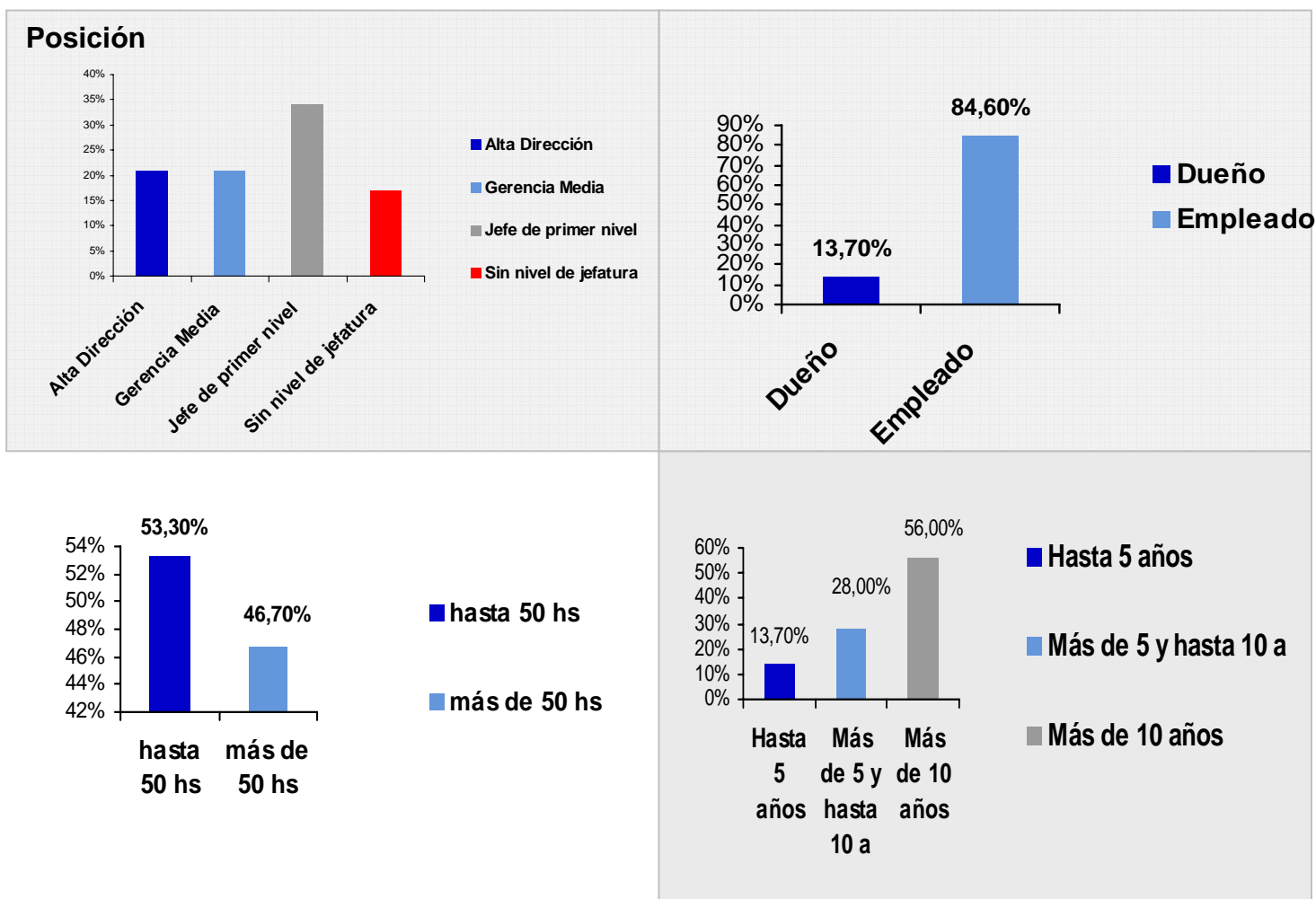
COMPOSICION MUESTRAL

Respondentes por característica demográfica en porcentajes



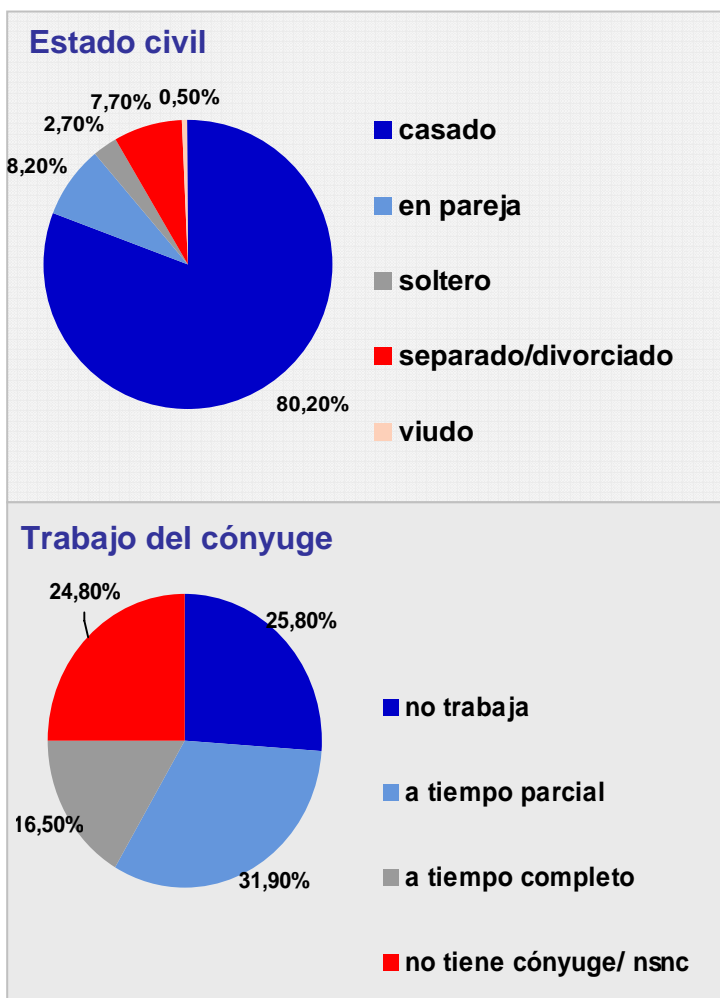
COMPOSICIÓN MUESTRAL

Respondentes por características laborales en porcentajes



COMPOSICION MUESTRAL

Respondentes por
características familiares
en porcentajes



ESQUEMA CONCEPTUAL

La demanda y dedicación laboral es muy alta en comparación con la demanda y dedicación familiar.

Es menor la percepción de demanda familiar.

La dedicación a la familia y la percepción de demanda familiar son bajas, sin embargo, la satisfacción con la vida familiar y personal son muy altas.

Hay conflicto trabajo-familia entendido como alejamiento y pérdida de participación familiar.

Expresión y percepción de las demandas familiares

El sentido del trabajo

Fuentes de satisfacción personal

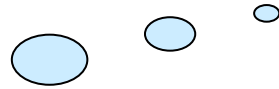
¿Es factible resolver el conflicto?

- Búsqueda del éxito
- Disposición a conciliar

¿Qué hacen para conciliar?

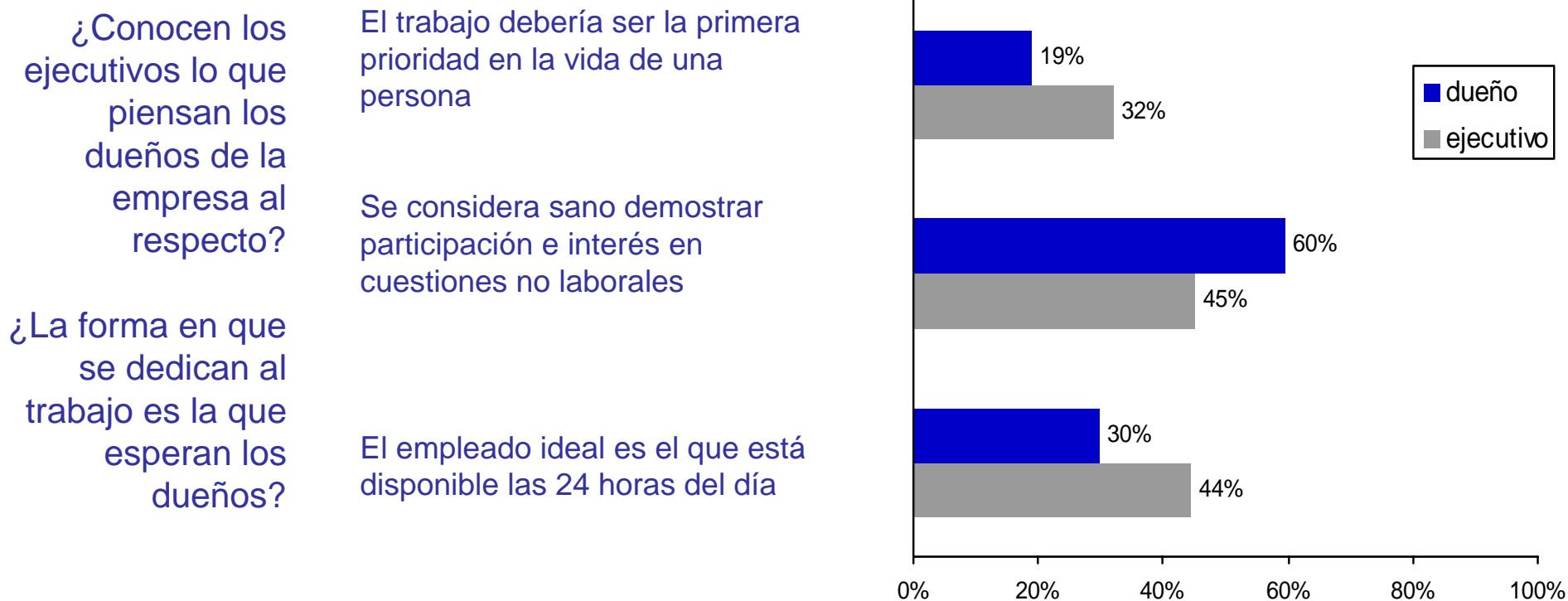


**El sentido
del trabajo**



CONCEPTO DE TRABAJO

Grado de acuerdo con cada frase (en %).



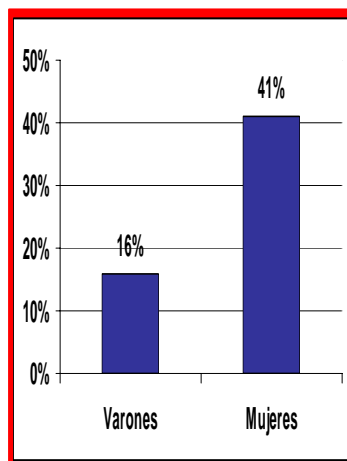
Nota: Porcentaje de entrevistados que afirman estar totalmente de acuerdo o de acuerdo con la frase (sobre una escala de cinco puntos)

Base: Total de entrevistados (47 dueños y 304 ejecutivos no dueños)

RAZONES POR LAS CUALES TRABAJA

Grado de acuerdo con cada frase (en %).

(media sobre escla de 6 puntos: 1 desacuerdo/ 6 acuerdo)

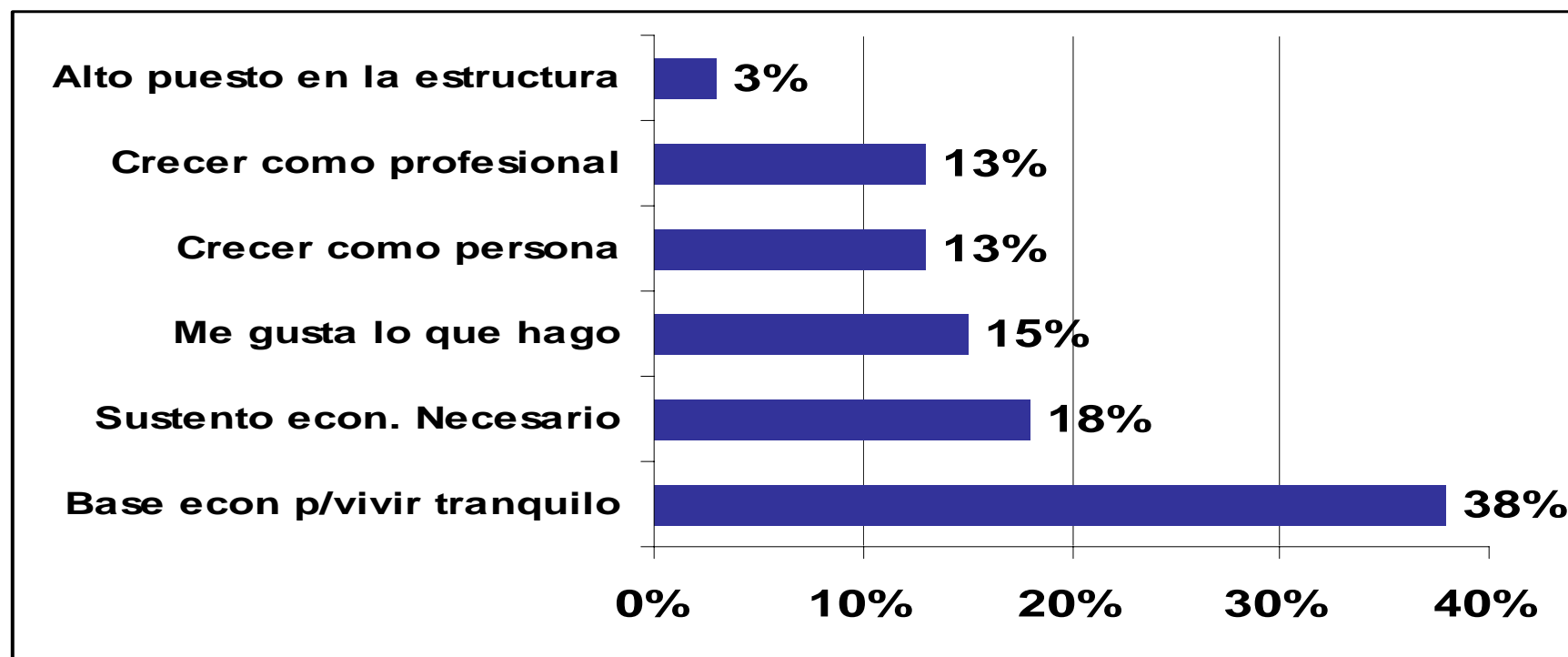


Nota: Acuerdo=algo+bastante+totalmente de acuerdo; Desacuerdo=algo+bastante+totalmente en desacuerdo

Base: Total de encuestados (182 casos)

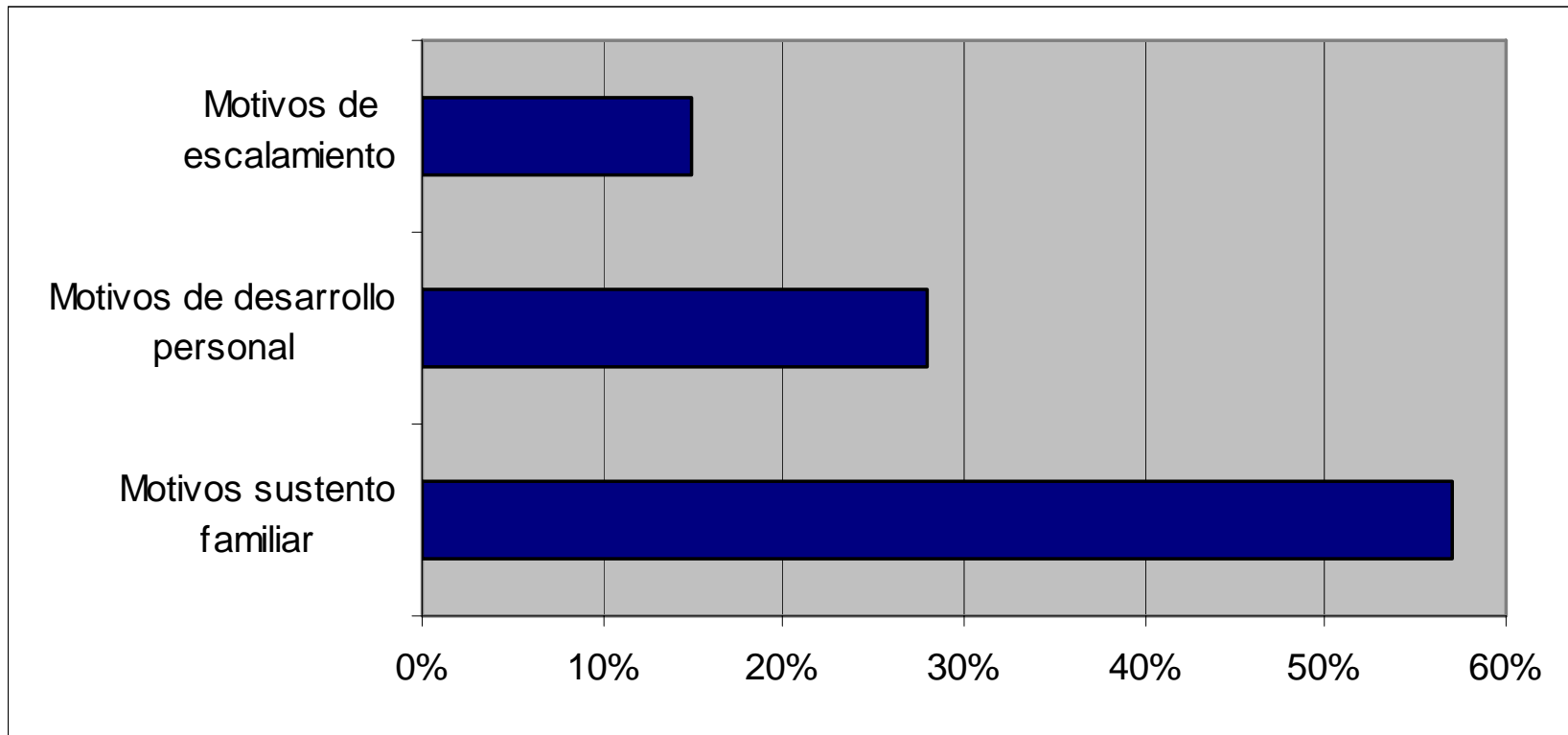
PRINCIPAL RAZÓN POR LA CUAL TRABAJA

Frase que explica mejor la principal motivación que lo impulsa actualmente a trabajar (en %).



Base: Total de encuestados (182 casos)

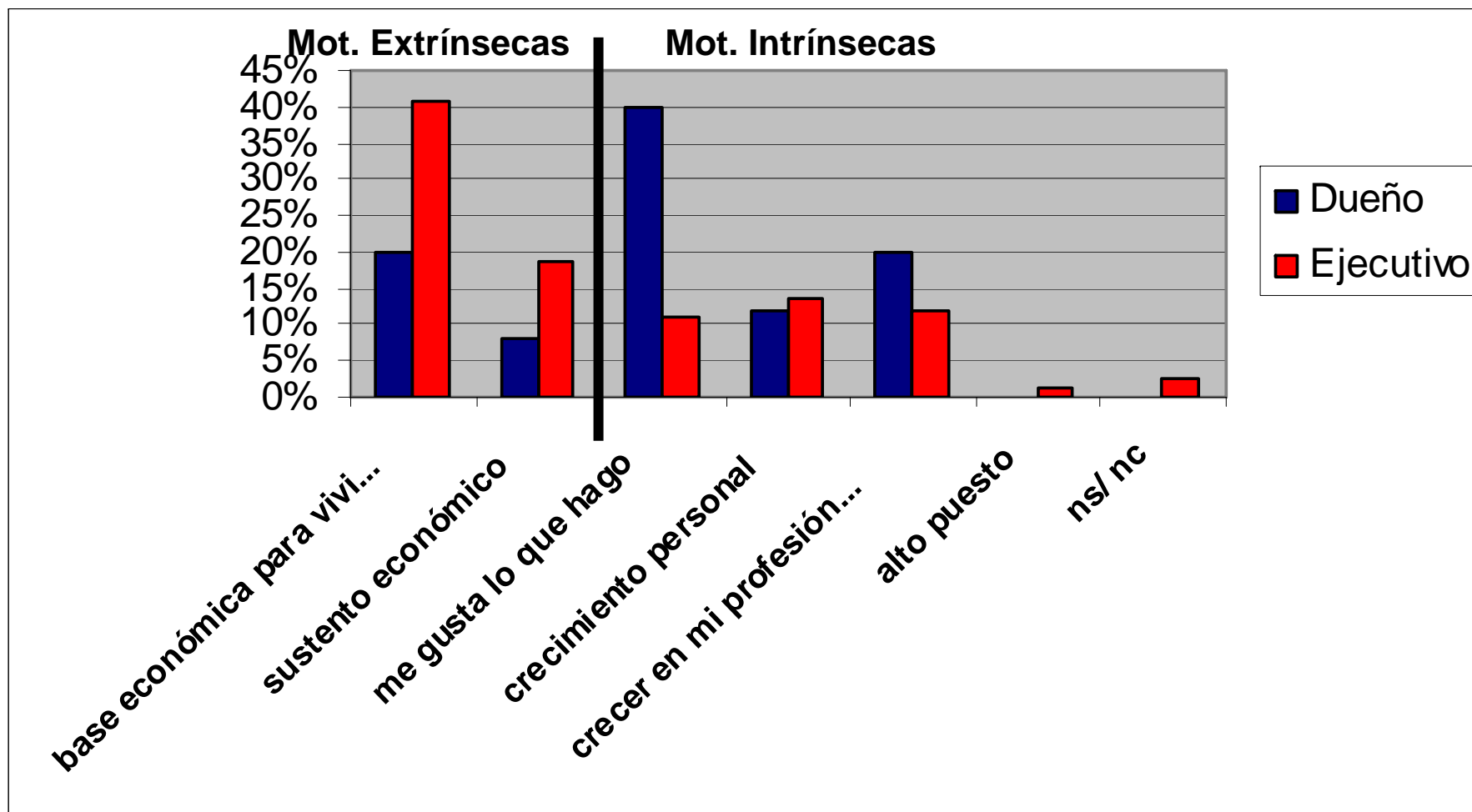
PRINCIPAL RAZÓN POR LA CUAL TRABAJA



Base: Total de encuestados (182 casos)

PRINCIPAL RAZON POR LA CUAL TRABAJA (DUEÑO/ NO DUEÑO)

Frase que explica mejor la principal motivación que lo impulsa actualmente a trabajar (en %).



Base: dueños (25 casos) y empleados (154 casos) respectivamente.

PRINCIPAL RAZÓN POR LA CUAL TRABAJA (V/M)

Razones económicas:

Varones: 62%

Mujeres: 40%

Gusto por lo que hace:

Varones: 12%

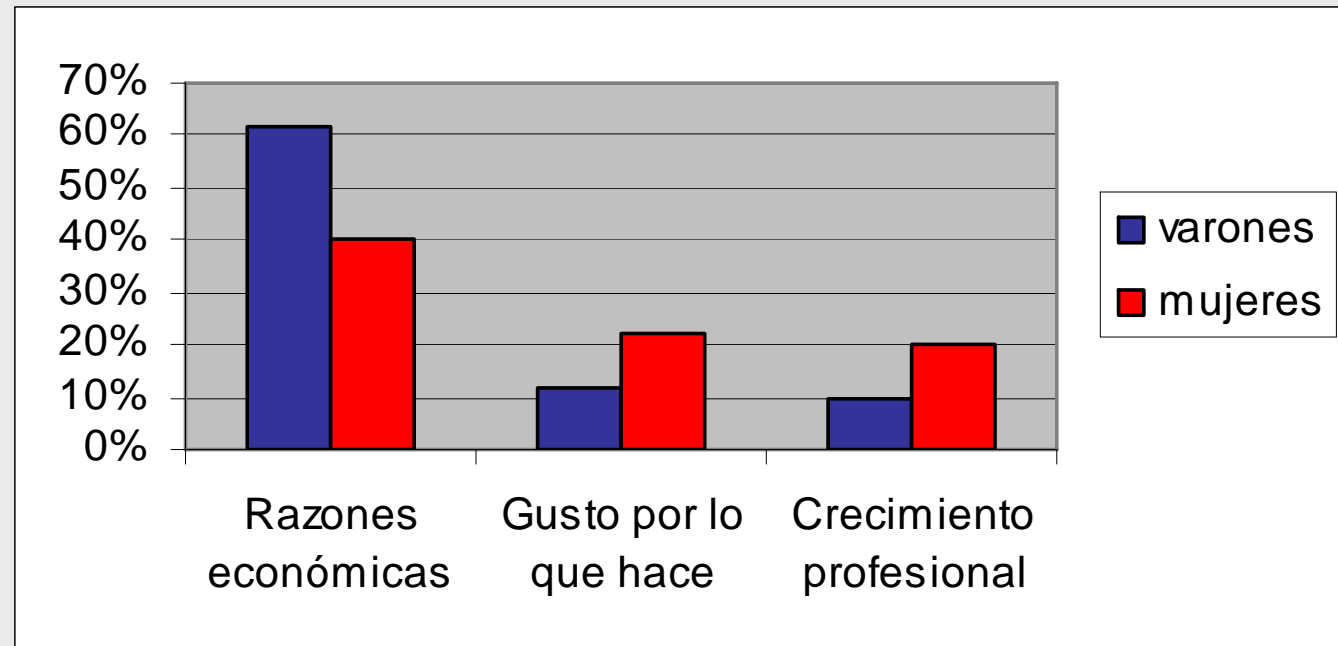
Mujeres: 22%

Crecimiento profesional:

Varones: 10%

Mujeres: 20%

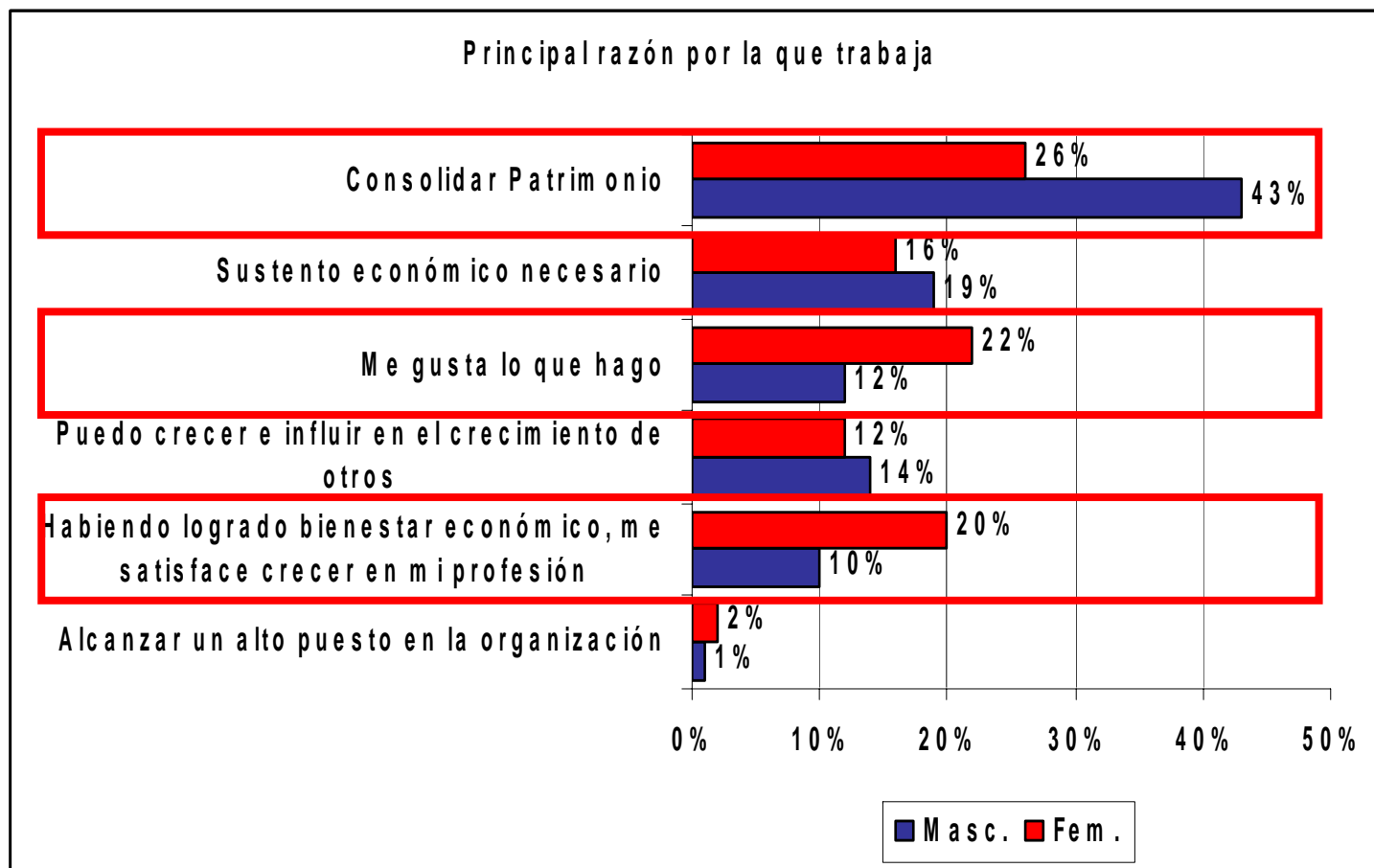
Frase que explica mejor la principal motivación que lo impulsa actualmente a trabajar (en %).



Base: varones (131 casos) y mujeres (51 casos) respectivamente.

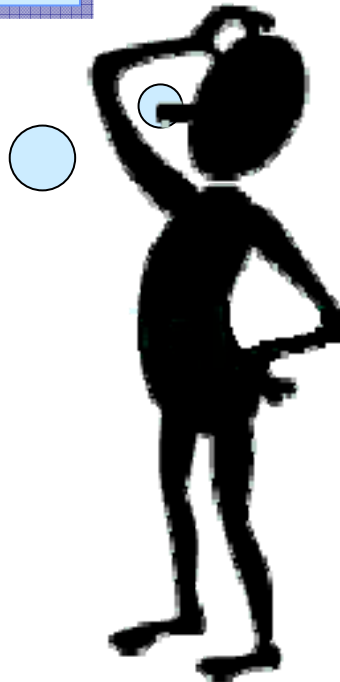
PRINCIPAL RAZÓN POR LA CUAL TRABAJA – VARÓN MUJER

Mayor
decisión a
consolidar el
patrimonio por
parte de los
hombres y
mayor
satisfacción
por parte de la
mujer



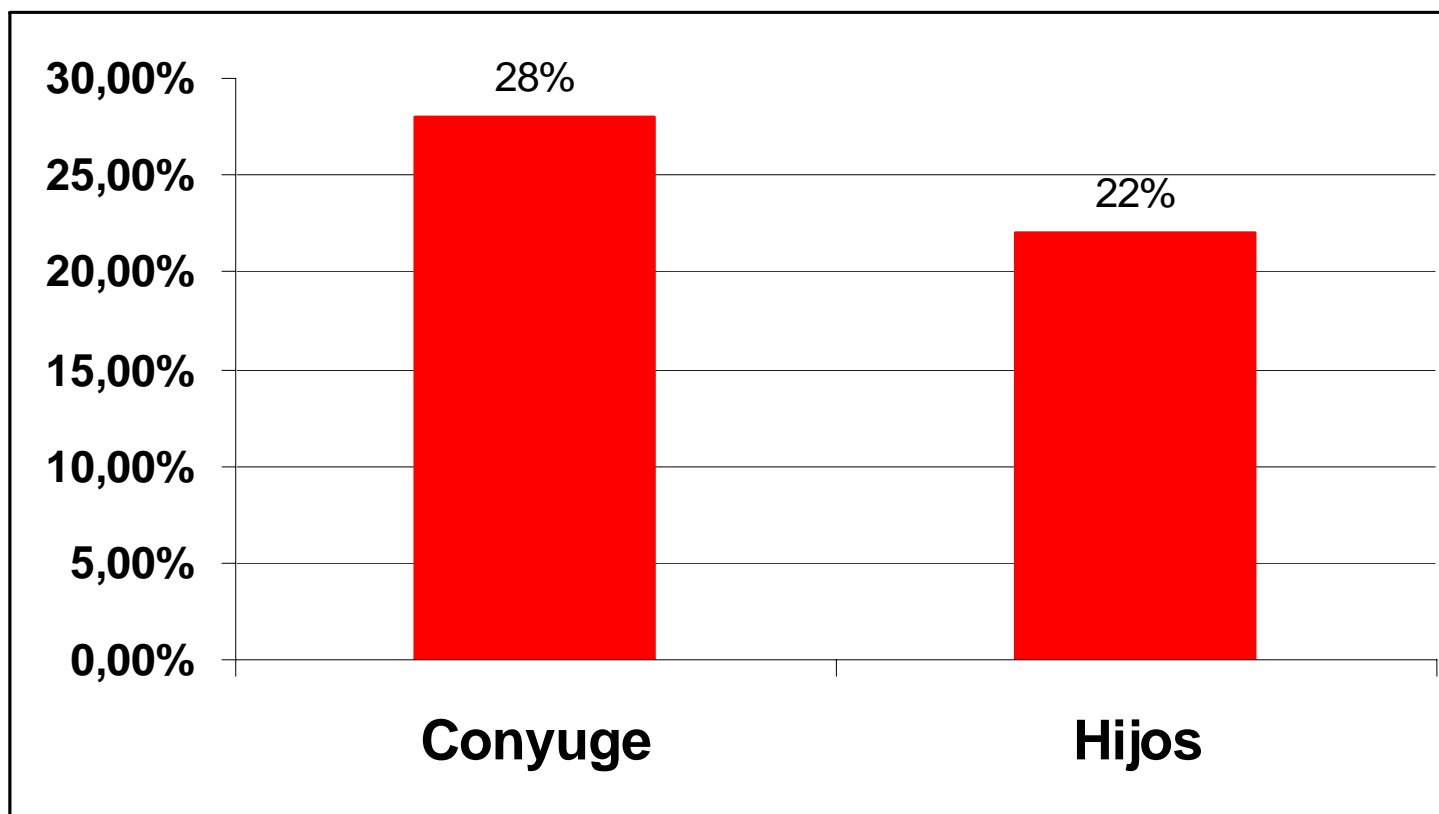
La principal motivación es formar una base **económica** que le otorgue tranquilidad, acompañada por el hacer lo que le gusta y crecer haciéndolo.

**El sentido
del
trabajo**



DEMANDA DE MAYOR DEDICACIÓN FAMILIAR

Con qué frecuencia le demandan más tiempo familiar (en %):

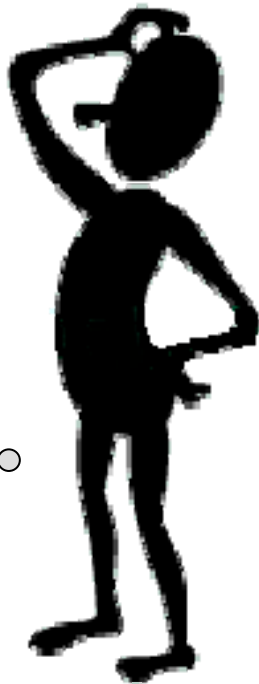
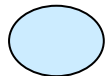


Base: Encuestados que tienen hijos (168 casos)

La demanda de mayor dedicación es poco frecuente y se canaliza por medio del cónyuge, más que por medio de los hijos.

Expresión y percepción de las demandas familiares

El sentido del trabajo



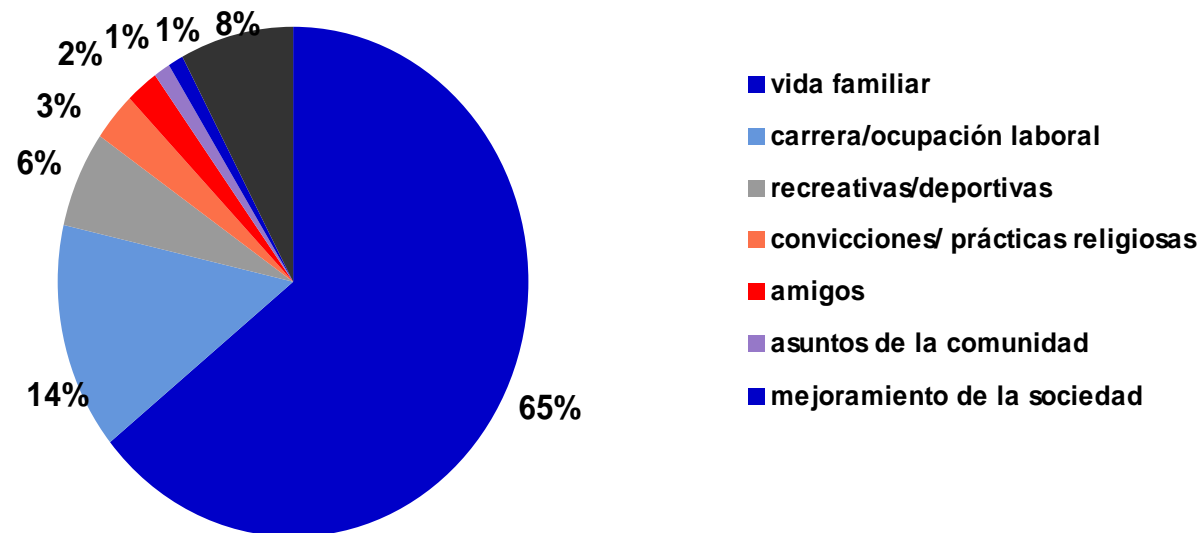


PRINCIPAL FUENTE DE SATISFACCIONES

La vida familiar es para la mayoría (65%) la principal fuente de satisfacciones.

Cuál de estos aspectos es el que con mayor frecuencia lo hace sentir satisfecho (en %)

En primer lugar



FUENTES DE SATISFACCIÓN

¿Cuál de estos aspectos diría usted que es el que con mayor frecuencia lo hace sentir satisfecho?

¿Y en segundo lugar?

Los respondientes eligieron de una lista las dos principales fuentes de satisfacción personal.

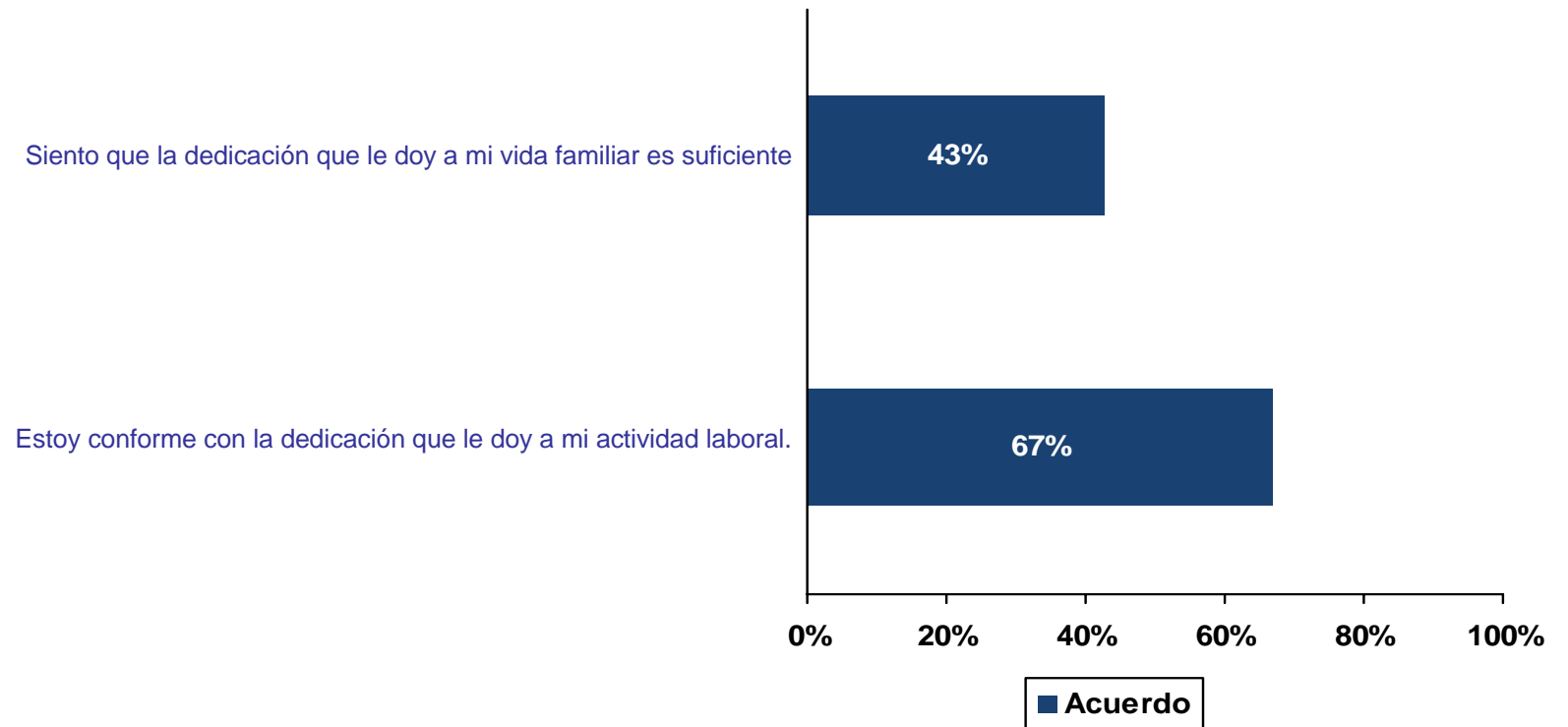
La combinación más frecuente (32%) es la que identifica a la familia como la primera fuente de satisfacción y a la carrera como segunda fuente.

1ra fuente	2da fuente	%
FAMILIA	Carrera	32
FAMILIA	Deporte	15
FAMILIA	Amigos	12
Carrera	Familia	8
FAMILIA	Comunidad/religión/nsnc	4
Carrera	Deporte/amigos/comunidad	6
Deporte	Carrera/deportes/amigos	5
Amigos	Carrera/familia/deportes	2
Comunidad	Carrera/religión/familia	3
Religión	Carrera/familia/comunidad/nsnc	4
Ns nc	Ns nc	8
TOTAL		100

Base: Total de entrevistados (182 casos)

SATISFACCIÓN CON LA DEDICACIÓN A LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Grado de acuerdo con cada frase (en %).



Base: Total de entrevistados (182 casos)



ESQUEMA CONCEPTUAL

EMPRESA

Tranquilidad
económica



Alta Demanda
De tiempo

¿"REMUNERAMOS"
satisfacción
con patrimonio?

¿Y el tiempo?



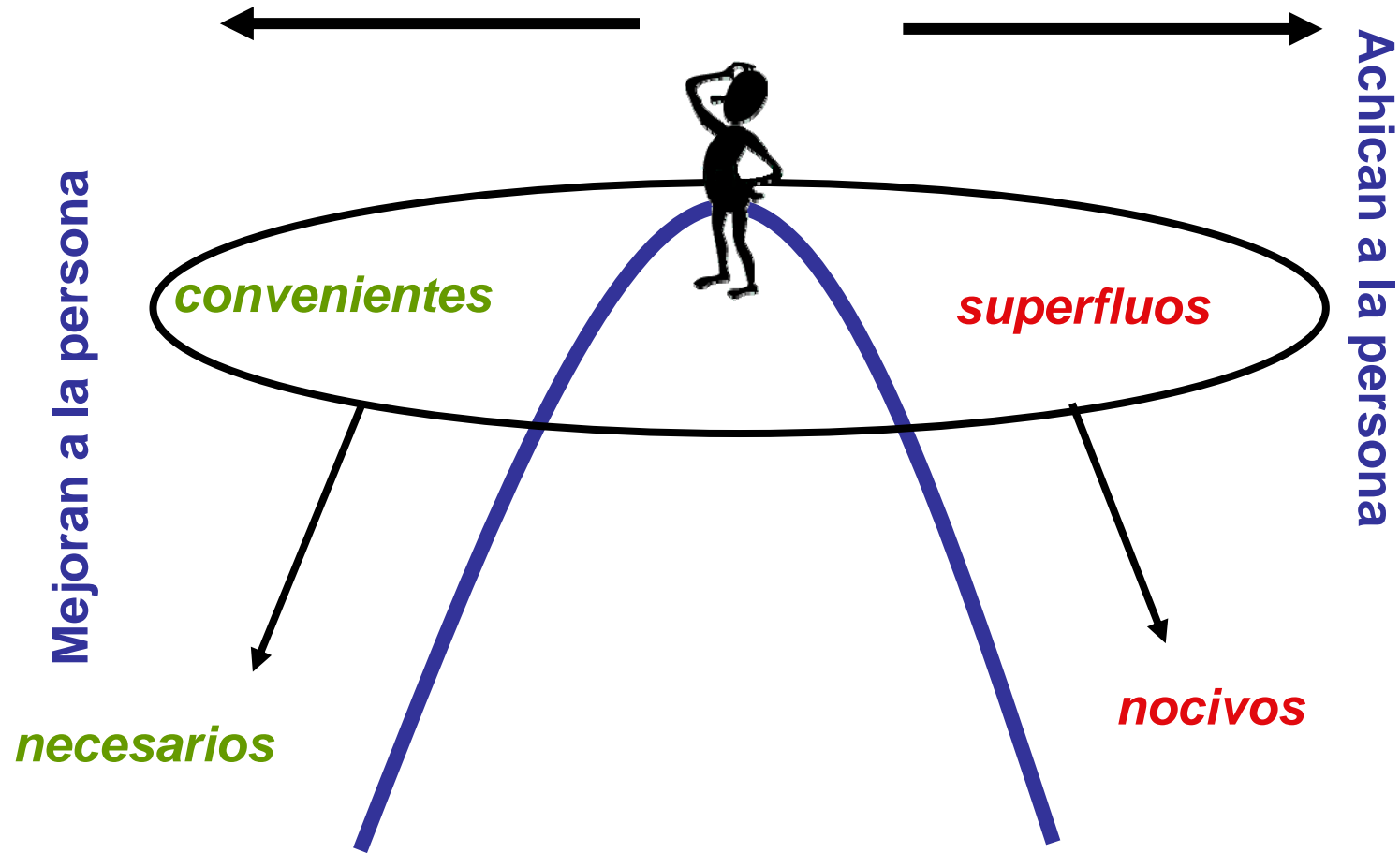
FAMILIA

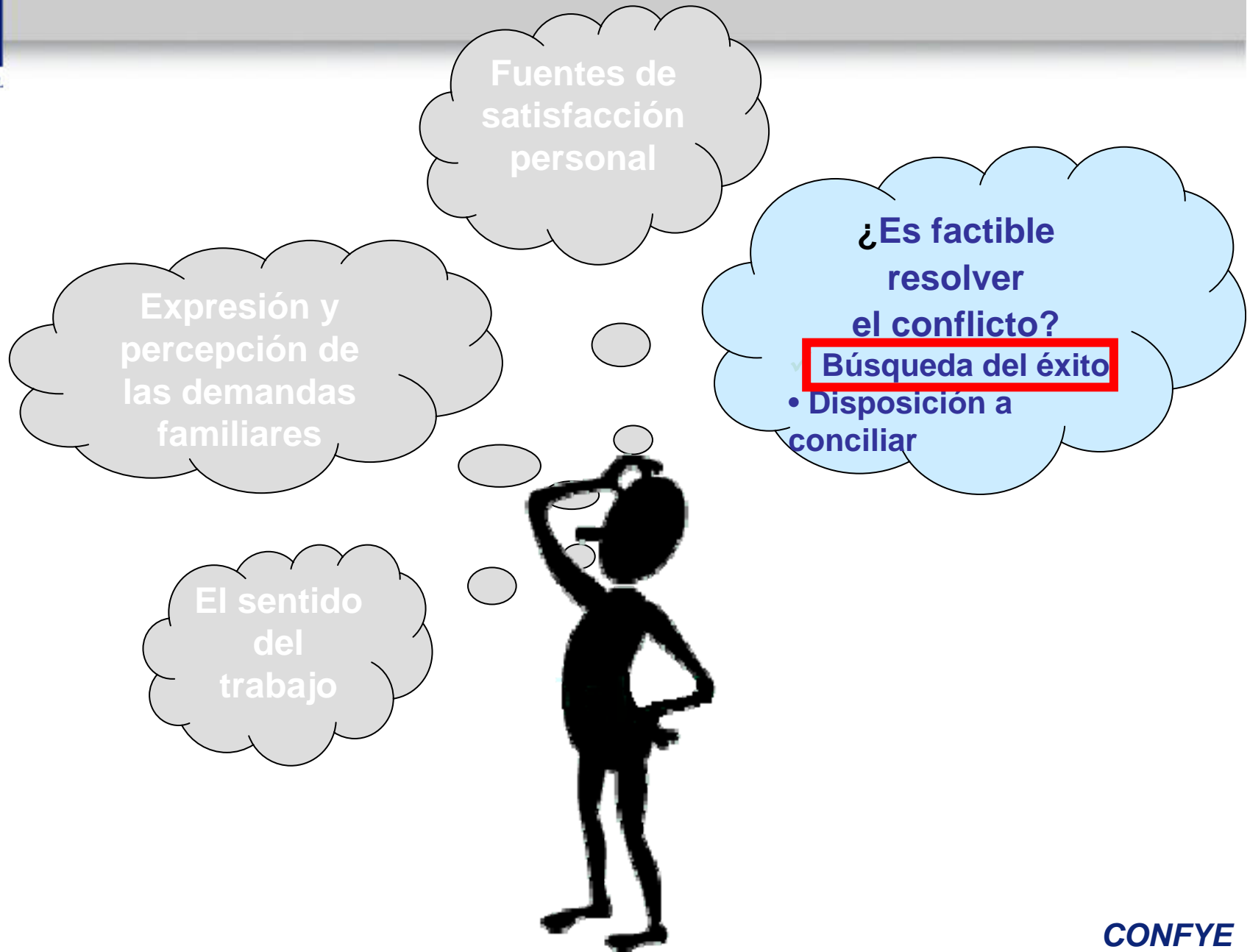
Fuente
principal de
satisfacción



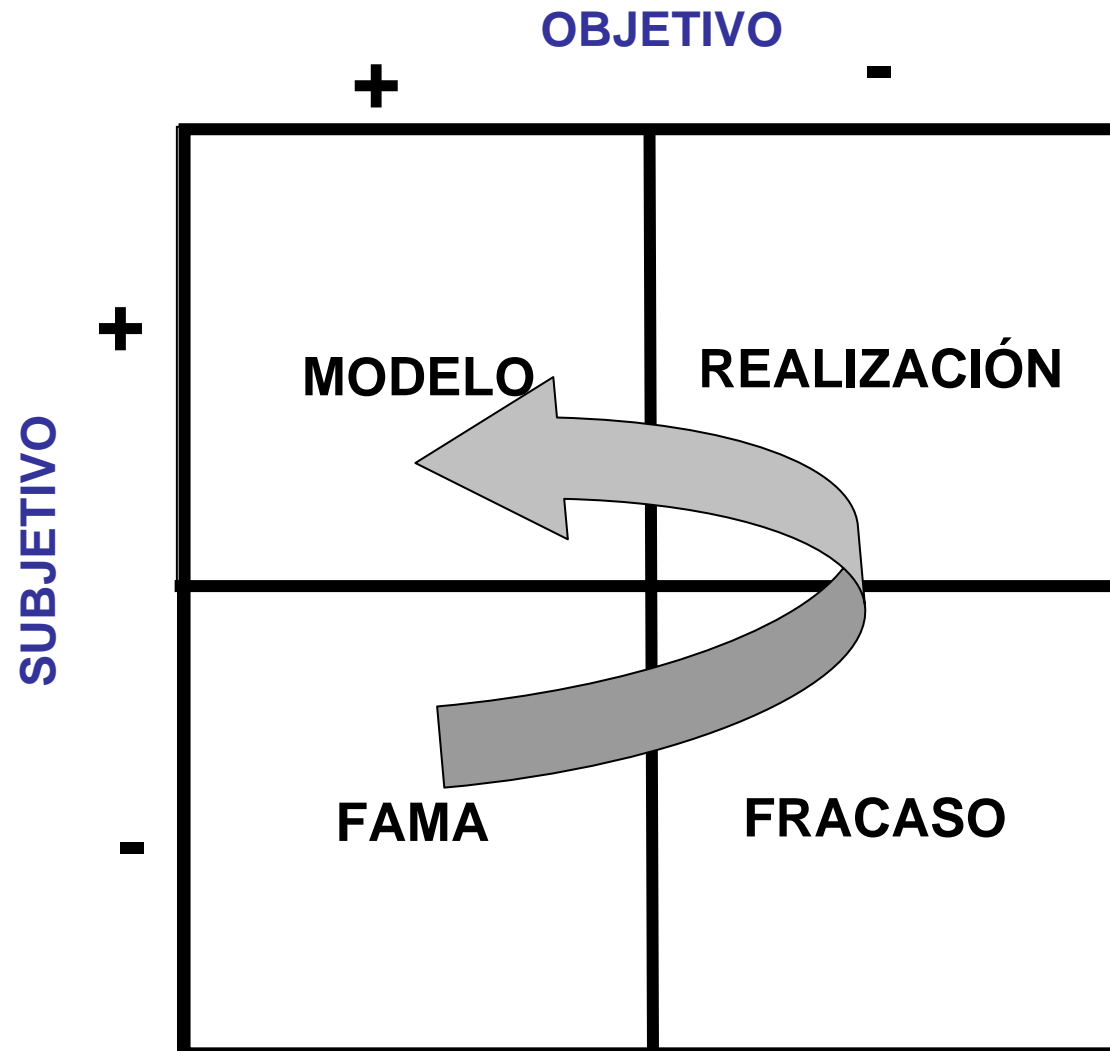
Baja demanda
de tiempo

Los bienes que poseemos Cualidades





MANIFESTACIONES DEL EXITO



DEFINICIÓN DEL ÉXITO DE SU PROPIA CARRERA

¿Cuánta importancia le asigna a cada uno de los siguientes factores cuando usted define el éxito de su propia carrera?



DISPOSICIÓN PERSONAL A LIMITAR LA ACTIVIDAD LABORAL



Grado de **acuerdo** con cada frase (en %).

Estoy dispuesto a acotar el éxito de mi carrera en beneficio de una vida familiar más plena

56%

Podría limitar la intensidad de mi actividad laboral, sin afectar demasiado mi situación económica

24%

0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Acuerdo

Base: Total de entrevistados (182 casos)

DISPOSICIÓN PERSONAL A LIMITAR LA ACTIVIDAD LABORAL

Disposición Personal a Resolver el Conflicto

Estoy dispuesto a acotar el éxito de mi carrera en beneficio de una vida más plena

53%

63%

Puedo limitar la intensidad de mi trabajo sin afectar mi situación económica

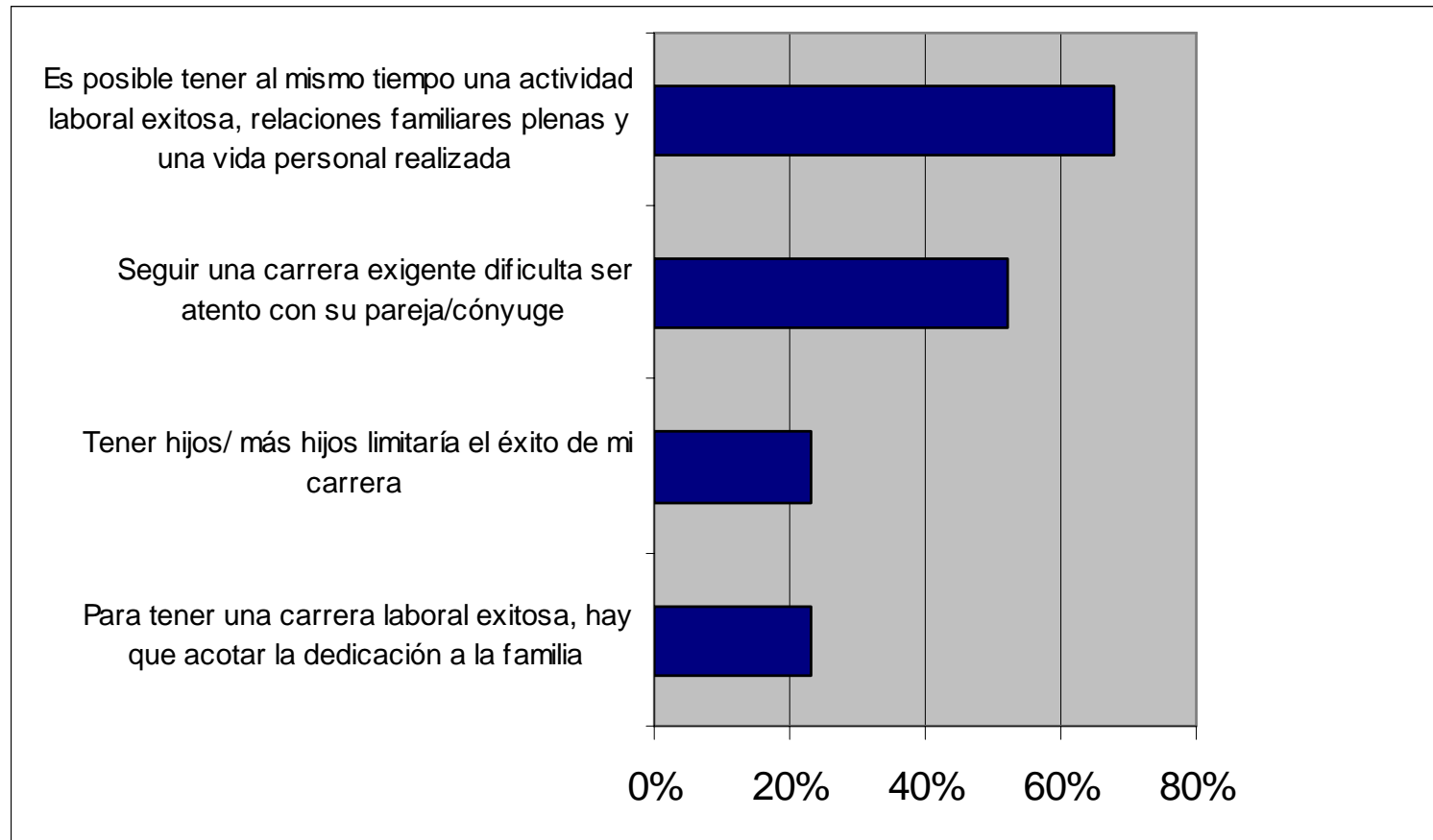
21%

29%

■ Masc. ■ Fem.

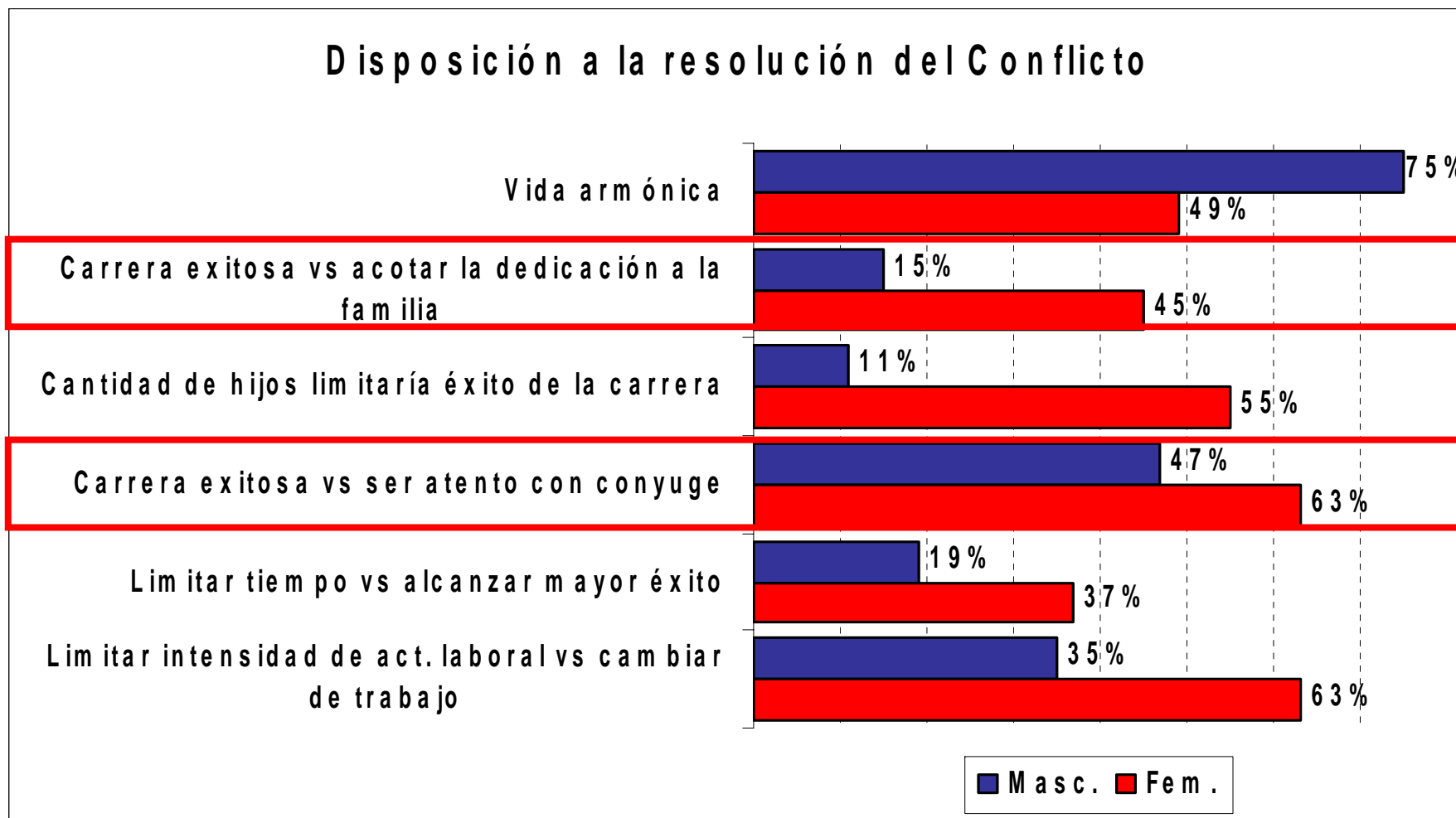
DISPOSICIÓN A LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Grado de acuerdo con cada frase (en %)

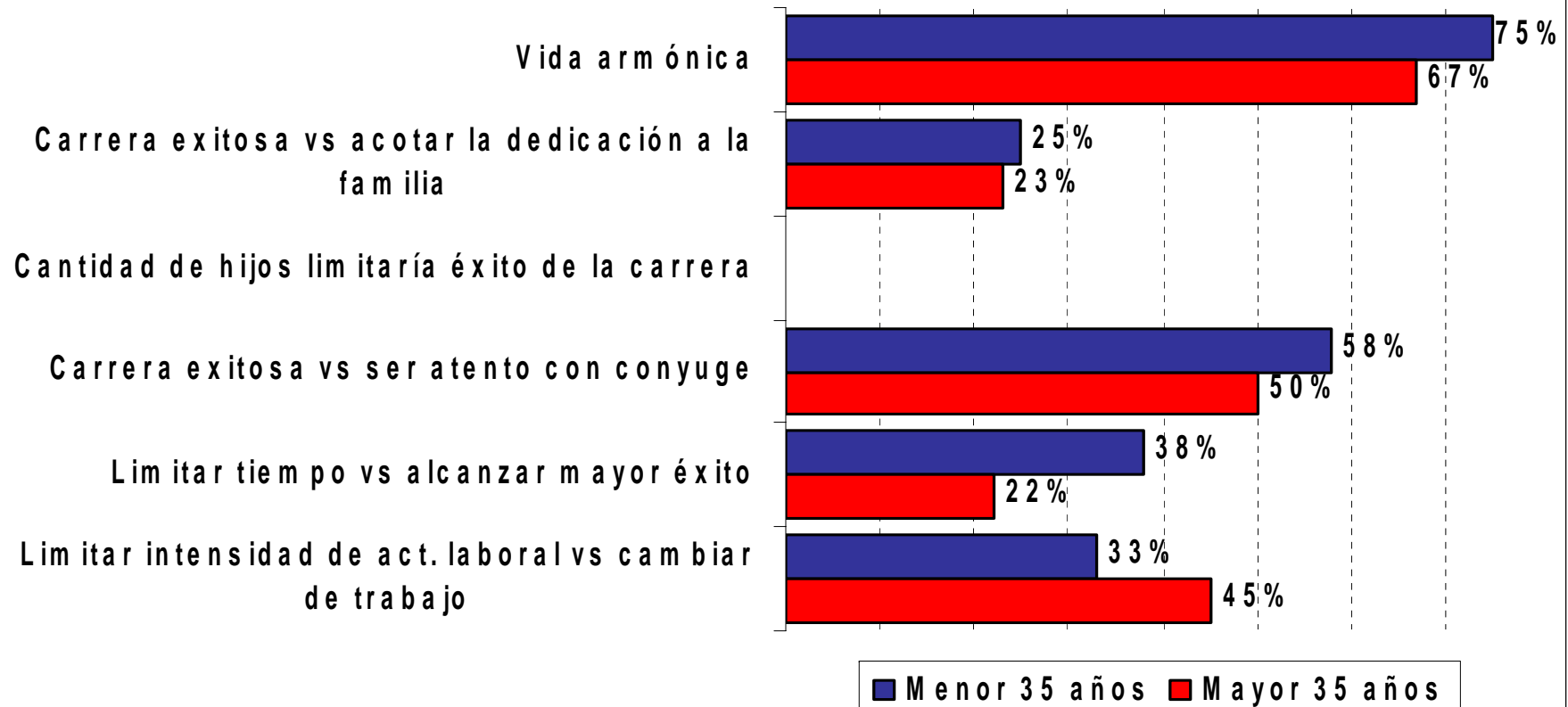


DISPOSICIÓN A LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Disposición a la resolución del Conflicto



Disposición a la resolución del Conflicto







INVASIÓN TIEMPO LABORAL-FAMILIAR Y FAMILIAR-LABORAL

Frecuencia (en %).

Mientras trabajo estoy al mismo tiempo pendiente de mi familia

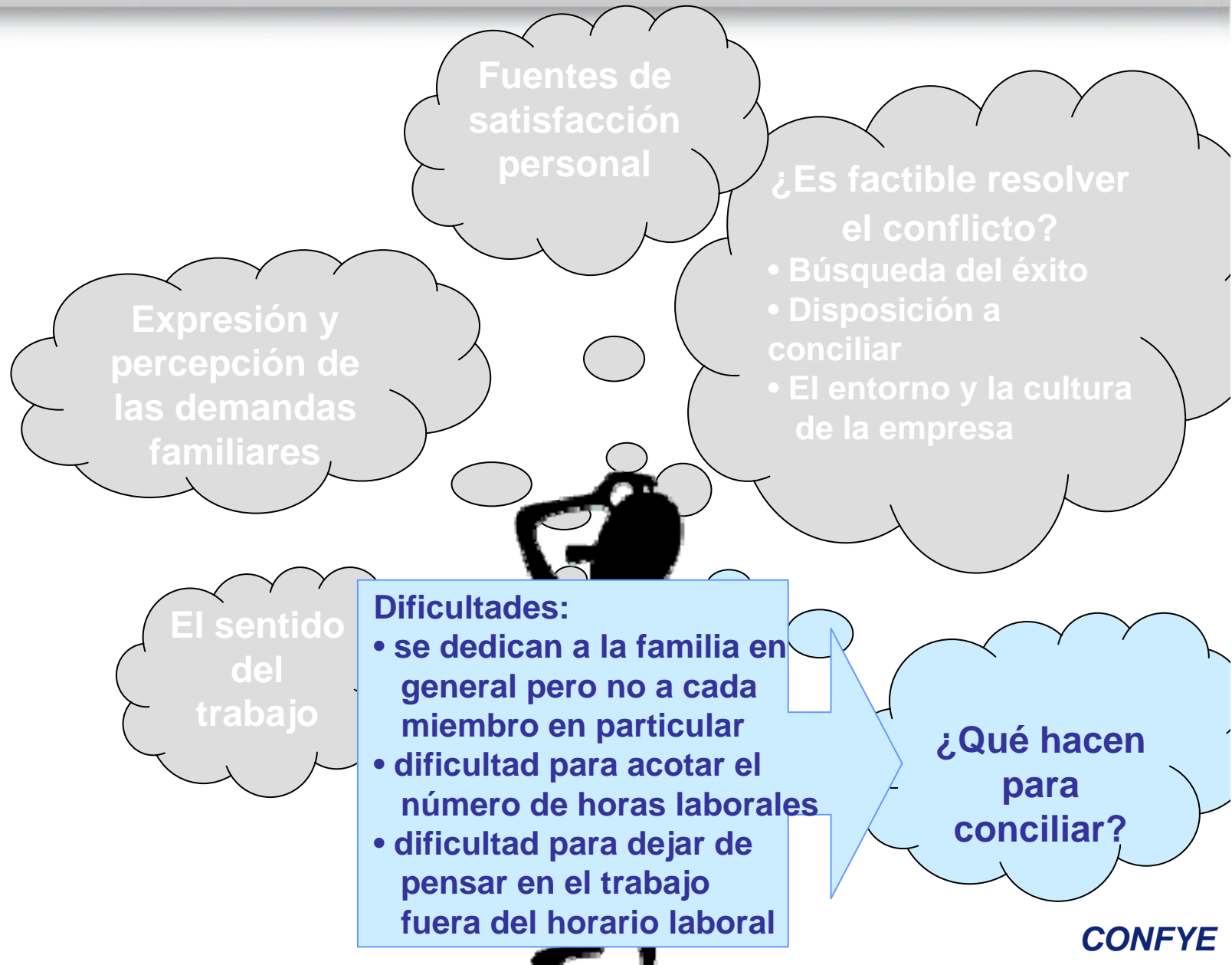
34 %

Fuera de mis horarios laborales sigo pendiente de mi trabajo

54 %

0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Alta



RESUMEN

EMPRESA

Tranquilidad económica

• Baja Demanda
• No la expresan los hijos



Expresión y percepción de las demandas familiares

El sentido del trabajo

IMPEDIMENTO

- pérdida en la situación económica
- riesgo laboral: continuidad y crecimiento
- aceptación del jefe
- falta de políticas

Fuentes de satisfacción personal



¿Es factible resolver el conflicto?
• Búsqueda del éxito
• Disposición a conciliar

¿Cómo conciliamos?

Oportunidades

- disposición a acotar la actividad laboral en beneficio de una vida familiar más plena
- limitar la actividad familiar no aparece como una forma de facilitar el éxito
- el éxito se define por factores vinculados a la vida personal más que a la posición relativa alcanzada.

FAMILIA

Fuente principal de satisfacción



1

Introducción

2

Contexto

3

Motivaciones al trabajo, fuentes de satisfacción, tiempos, el éxito

4

Criterios resultantes

CRITERIOS PARA LA REFLEXIÓN

1. Formarse:

- Desde la profesión
- Desde la vida familiar

2. Aprender a Decir que no

- Conocer los propios límites
- Aprender a ceder donde se debe y a no ceder donde no se debe

3. Vivir el orden (sus tres dimensiones)

- Razón: Lo que **debo** hacer
- Afectos: Lo que **quiero** hacer
- Acción: Cómo lo **puedo** hacer

4. Foco y concentración:

- “Haz lo que debes y está en lo que haces”

CRITERIOS PARA LA REFLEXIÓN

5. Ejemplaridad - Integridad

- Coherencia entre lo que digo, lo que hago y lo que pienso

6. Agendar actividades familiares

- “El ajuste siempre viene por casa”

7. Poner los 5 sentidos

- Sentido de misión
- Sentido de Responsabilidad
- Sentido de Urgencia
- Sentido Común
- Sentido del Humor

8. Saber negociar con uno mismo y no con la familia

CRITERIOS PARA LA REFLEXIÓN

9. **Saber explicar en la familia el porqué de las demandas laborales genuinas**
10. **Tener bien claro la escala de valores personales y familiares**
11. **Tomar conciencia que desde la familia “construimos sociedad”**
12. **Tomar conciencia que la Familia es trabajo**
13. **Para decir “NO” al exceso de trabajo hay que decir “SI” a la familia.**
 - Los horarios laborales excesivos se suplen con proyectos familiares (tener qué hacer al llegar a casa)
 - Trabajar en equipo con los proyectos familiares
14. **La conciliación de tu vida laboral-familiar es iniciativa tuya.**

Muchas Gracias