

Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Desarrollos en organización de empresas: “Las empresas Familiarmente Responsables: situación actual en España”.

Presentado por:

Sergio D. Orsetti Fachinetti

Propuesto y tutelado por:

M^a Teresa García Merino

Valladolid, 23 de julio de 2018

Índice

1. RESUMEN.....	3
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. MARCO TEÓRICO.....	7
3.1. Responsabilidad social de la empresa.	7
3.1.1. Concepto de empresa.	7
3.1.2. Evolución y concepto de Responsabilidad Social.....	9
3.1.3. Distintos enfoques y áreas de la Responsabilidad Social de la Empresa. ..	10
3.1.4. Importancia de la innovación en el empleo y para la calidad de vida.....	13
3.2. Conciliación vida laboral-familiar.....	14
3.2.1. Introducción.....	14
3.2.2. Cambios socio-económicos, la aportación de las empresas y de los otros agentes.	14
3.2.3. Conflicto Trabajo familia.....	16
3.2.4. Concepto de Conciliación vida familiar-laboral.....	16
3.3. Empresas familiarmente responsables.	17
3.3.1. Apoyo institucional y políticas empresariales familiarmente responsables..	17
3.3.2. Beneficios y limitaciones de las políticas familiarmente responsables.....	19
3.3.3. Cultura empresarial de familia responsable.....	22
4. APLICACIÓN PRÁCTICA.	23
4.1. Introducción.....	23
4.2. Los trabajadores.	24
4.2.1. Percepción sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.....	24
4.2.2. Situación real de los trabajadores.....	25
4.3. Las empresas.....	27
4.3.1. Índice de Empresa Familiarmente Responsable.....	27
4.3.2. Implicación de las empresas, obtención y retirada del certificado EFR.	30
5. CONCLUSIONES.....	33
6. BIBLIOGRAFIA.....	35

Índice de Tablas

TABLA 3.1 AGENTES Y SU INFLUENCIA EN LAS DECISIONES EMPRESARIALES.....	8
TABLA 3.2 ÁREAS EN LAS QUE LAS EMPRESAS MÁS ACTÚAN EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD.....	12
TABLA 3.3 POLÍTICAS DE EFR, LOS BENEFICIOS Y SUS LIMITACIONES.....	21
TABLA 4.1 CONFLICTO ENTRE VIDA PRIVADA Y VIDA LABORAL Y RESPONSABILIDADES DE CUIDADO (%).	24
TABLA 4.2 OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL, PORQUE CUIDAN A PERSONAS DEPENDIENTES POR MOTIVO (%).....	26
TABLA 4.3 INACTIVOS QUE NO BUSCAN EMPLEO PORQUE CUIDAN A PERSONAS DEPENDIENTES POR MOTIVO (%).	27
TABLA 4.4 EVOLUCIÓN DEL INDICADOR EFR DE 2008 A 2016.	28
TABLA 4.5 VALORACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN 2017 RESPECTO DE 2008 (ENCUESTA). ..	30
TABLA 4.6 NÚMERO DE EMPRESAS EFR, POR SITUACIÓN DE LA EMPRESA.	32
TABLA 4.7 NÚMERO DE EMPRESAS QUE MANTIENEN EL CERTIFICADO EFR DESDE EL AÑO DE OBTENCIÓN.	32

1. RESUMEN.

La importancia en la valoración que dan las empresas a los individuos que forman parte su organización ha aumentado en las últimas décadas en España. En este sentido, el objetivo de este trabajo es observar la evolución y la situación actual que tienen las empresas españolas para conseguir una cultura familiarmente responsable. De esta forma, en una primera parte se revisaran los conceptos de empresa y el concepto de responsabilidad social. Después, se expondrá el conflicto que existe entre el desarrollo de la actividad familiar y la laboral, además de presentar el concepto de conciliación del trabajo-familia y se profundizara en la iniciativa de la empresa familiarmente responsable, exponiendo también los beneficios y las limitaciones de llevar a cabo la conciliación del trabajo con la vida familiar de sus trabajadores. Para estudiar la situación actual en materia de conciliación trabajo-familia en España, se analizará la situación de los empleados, el comportamiento de las empresas en materia de conciliación a través del Barómetro de la Conciliación, se explicaran los resultados del “Índice: Empresas familiarmente responsable”, y por último se observará la situación de las empresas respecto del certificado de “Empresa Familiarmente Responsable”.

Palabras clave: Responsabilidad Social; conciliación trabajo-familia; prácticas de empleo; políticas de empleo; empresas familiarmente responsables.

Clasificación JEL: M (Administración de empresas y economía de la empresa), M12 (Gestión de personal), M51 (Estrategia de empleo de la empresa); Promociones (contratación, despidos, rotaciones, trabajo a tiempo parcial, trabajadores temporales, antigüedad).

ABSTRACT.

The importance in the assessment that companies give to the individuals that are part of their organization has increased in recent decades in Spain. The aim of this project is to observe the evolution and the actual situation that the Spanish companies has in terms of obtain a familiarly responsible culture. Thus, on the first part it will be reviewed the companies concept and the social responsibility concept. After that, we will expose the trouble between families and labor activities. Also will be presented the conciliation job-families concept deepens in trough the initiative of family responsible companies. It will be expose the benefits and the limits of carrying out the conciliation between family life and labor life will be exposed. To study the actual situation in terms of conciliation job-family in Spain it will be analyzed the employees' situation. The behavior of companies in terms of conciliation will be studied through the Barometer of Conciliation. It will be explained the results of "The Index: Family-Responsible Companies", together with the current situation of the companies regarding the "Family-Responsible Company" certificate.

Keywords: Social responsibility; companies familiarly responsible; work-life conciliation; employment practices; employment policies.

JEL Classification: M (Business Administration and Business Economics), M12 (Personnel Administration), M51 (Company Employment Strategy); Promotions (hiring, layoffs, rotations, part-time work, temporary workers, seniority).

2. INTRODUCCIÓN.

Los niveles de desempleo y pobreza han aumentado en muchos países, debido a la última crisis financiera mundial. Esta crisis también ha generado que las empresas hayan tenido que tomar medidas de recorte de gasto. Como consecuencia, se ha incrementado el interés y la sensibilidad de éstas sobre los problemas sociales, enfocándose al principio en el producto, hasta llegar finalmente a mostrar un mayor interés por las personas. (Ruizalba et al., 2014).

Al existir una mayor preocupación, sobre el aporte en responsabilidad social de las empresas, éstas contribuyen al desarrollo de las comunidades en las que operan, así como en factores medioambientales, la necesidad de incorporar prácticas de buen gobierno, facilitar el apoyo a los trabajadores, entre otros. Esto ha generado que las organizaciones adopten cambios en su gestión mediante la implementación de nuevas prácticas (Herrera et al., 2014).

En el caso de los trabajadores, las empresas enfocan su responsabilidad social hacia la forma de retribución. Pero existen maneras distintas de remuneración, tanto las que se desarrollan en forma de dinero, como los sueldo base o, los incentivos salariales (Bonache, J., 2005). Pero también existen otras formas de generarle beneficios al empleado. El facilitarle la conciliación entre el tiempo de trabajo y el tiempo que no lo está, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los empleados y, en concreto, a la protección de su seguridad y salud en el estos mediante normas internas (Casas, 2017).

En este aspecto, deben adoptarse estrategias dirigidas a compatibilizar los diferentes espacios y tiempos de las personas para cubrir las necesidades de la vida laboral y familiar, consiguiendo la conciliarlas (Guerra, 2007). Deben entonces, los directivos y los supervisores centrar su ayuda en este contexto. El departamento de recursos humanos, tiene, en todo momento que estar capacitado para idear planes y políticas de retención consiguiendo así, poder diferenciarse como buenos empleadores (Cruz, 2012). Estas acciones deben centrarse en la motivación del individuo, generando un ambiente adecuado para el desarrollo de las actividades laborales y no laborales (Arribas, 2006).

Es importante resaltar el papel del trabajador. Este debe conocer su potencial para reclamar las condiciones necesarias que le permitan poder superar el conflicto trabajo-familia (Cruz, 2012). Los empleados desempeñan mejor sus tareas cuando son capaces de mantener un equilibrio entre sus actividades laborales y las familiares (Arribas, 2006). Así, los empleados tienen la capacidad de influir en las empresas a la hora de tomar decisiones (Bonache, J., 2005). En consecuencia, las empresas deben desarrollar políticas que permitan alcanzar una cultura corporativa (Cruz, 2012).

Así, el tema seleccionado para este trabajo es la empresa Familiarmente Responsable. Y, el objetivo es conocer la situación actual de este tipo de empresas.

Para ello, en primer lugar, se abordarán los conceptos de empresa y de responsabilidad social. Además se destacarán los distintos enfoques y áreas a tener en cuenta en esta materia. Es importante detallar el conflicto entre la actividad laboral y el desempeño de la actividad familiar. También es necesario explicar el concepto de conciliación de la vida familiar y laboral. De ésta forma, daremos entrada a la idea de empresa familiarmente responsable, al apoyo que reciben las empresas por parte de las instituciones, así como mencionar los beneficios y las limitaciones derivadas de aplicar esta iniciativa.

Para estudiar la situación actual en materia de conciliación trabajo-familia en España se analizará la situación de los empleados y de las empresas. A través de distintas fuentes de investigación, se comprobará la evolución en España en términos de empresas familiarmente responsables. Y por último se realizarán las conclusiones que se obtengan del análisis.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. Responsabilidad social de la empresa.

En este epígrafe definiremos el concepto de empresa, y se explicará la importancia de este tipo de entidades en materia de responsabilidad social, así como las razones por las que las empresas eligen actuar en este ámbito.

3.1.1. Concepto de empresa.

Han existido diversos planteamientos sobre el concepto de empresa, los cuales, han ido evolucionando con el paso del tiempo. De esta forma en nuestro caso, destacamos la teoría del comportamiento.

Dicha teoría, identifica a la empresa como una unidad económica que depende de los agentes (proveedores, accionistas, etc.) y de los grupos de interés (competidores, administraciones públicas, etc.) que se encuentran en su entorno. Así, las empresas buscan crear valor para todos los agentes. Es por ésta razón que no debe olvidarse de la importancia que estos representan (Douma, 2009).

De esta forma, los agentes son capaces de influir con sus decisiones en las elecciones que realiza la empresa. Dentro de los agentes que conforman el entorno de la empresa podemos destacar, como lo hacen Guerras et al. (2015), a diferentes grupos, que como se menciona anteriormente, motivados por sus intereses, son capaces de afectar al rumbo que toman las decisiones de la empresa.

Los fabricantes ofrecen los bienes y servicios que consideran conveniente producir y deciden igualmente con qué medios y mediante qué procedimiento los producirán, a efectos de maximizar el beneficio o generar valor para la empresa.

Los consumidores eligen qué bienes y servicios adquieren de acuerdo con sus preferencias. Los propietarios de determinados medios o recursos deben poder decidir, libremente, cómo los emplearán para obtener la contraprestación.

No existe una única forma de interactuar con los diferentes agentes, y no siempre los agentes actúan dando las mismas respuestas. Dentro de éste

grupo, las empresas deben ser capaces de cubrir, con sus actividades, las distintas necesidades que reclaman cada uno de los estos.

En todo momento es la entidad la que de forma voluntaria decide qué nivel de compromiso social determina dentro de sus objetivos y de acuerdo con su visión. Siempre tomando en cuenta los intereses de los distintos agentes.

En forma de resumen podemos ver algunos de los principales agentes en la tabla 3.1.

Tabla 3.1 Agentes y su influencia en las decisiones empresariales.

Agente	Intereses que pueden influir en la toma de decisiones de la empresa
Accionistas y Propietarios de la compañía	Generar valor de la empresa
Los proveedores	Negociar equitativamente
Los Gobiernos y la Sociedad en general	Cumplimiento de las leyes y las regulaciones
Los que le prestan capital (bancos, fondos, etc.)	El reembolso de sus deudas
Empleados y Sindicatos	Seguridad laboral y el reconocimiento de sus derechos
Los consumidores	Suministro de productos, seguros y de forma eficiente
Los competidores	Evitar prácticas restrictivas del comercio
Las comunidades locales y la sociedad en general	Evitar el daño al medio ambiente

Fuente: Elaboración propia a partir de Guerras et al. (2015).

En este resumen, hemos planteado las posibles motivaciones de los distintos agentes. Éstas no han sido siempre las mismas y han ido evolucionando conforme ha pasado el tiempo. Uno de los aspectos del comportamiento empresarial en el que se esta haciendo especial hincapié es la orientación de las empresas hacia la responsabilidad social Corporativa (Cabrera et al. 2011).

3.1.2. Evolución y concepto de Responsabilidad Social.

Desde el siglo XVIII, con la creación de fundaciones y proyectos filantrópicos empresariales como el de Robert Owen y su empresa industrial New Lanark, la cooperación y el apoyo mutuo eran las normas. Pasando por ejemplos más cercanos, como los de apoyo social que fueron los grupos cooperativos del siglo XIX, en los cuales, se pueden destacar las cooperativas de consumos o las del sector agrícola. Esto último, refleja un interés en un sentido social pero dirigido a la consecución de bienes y servicios o a la reducción de costes (Navarro, 2012).

Este proceso, continúa en la década de los cincuenta del pasado siglo, con el surgimiento de los primeros organismos internacionales de estandarización (ISO). Denotando la continuidad por la preocupación en la aportación que se brindaba al mercado por parte de los productos de las empresas.

Posteriormente, con el aumento de la preocupación por el deterioro del medio ambiente, y gracias a la visibilidad de su impacto, se incorporan a todas aquellas situaciones relacionadas con la protección de áreas locales y del medio ambiente (Navarro, 2012).

En la actualidad, de entre los desafíos más importantes, se puede destacar la atracción de personal cualificado y conseguir que esa mano de obra permanezca en la empresa, conllevando una mayor preocupación por los trabajadores y su capacidad de conciliar (Guerras et al., 2015).

En esta dirección, las empresas deben ser capaces de determinar, de forma independiente, la intensidad con la que deben realizar su aportación al conjunto de la sociedad. Por lo tanto, es posible identificar algunas de las razones por las que una empresa toma ciertas decisiones en un contexto que beneficie tanto a los trabajadores como al resto de los agentes de su entorno. Para ello es necesario reconocer aquellas circunstancias que influyen en su comportamiento (Bonache et al., 2002).

Las empresas basan su elección en cuanto a intensidad, dependiendo del entorno en el que actúan. Si es una empresa cuya actividad se desempeña en un ámbito más o menos competitivo, tendrá que desarrollar sus estrategias

acorde a esa situación. Otro factor es el derivado de las necesidades del ámbito local o la protección del medio ambiente. Su actuación es generar presión sobre la compañía, siendo las prácticas de cara a estos grupos las que marquen la pauta. También puede ser motivado por la intervención institucional, limitada por medio de normativas. Por último, las elecciones pueden estar definidas desde el interior de la misma entidad a través de sus políticas internas, buscando mejorar entre otras cosas, la situación de la productividad y también el clima laboral (Guerras et al., 2015).

Entendiendo como responsabilidad, la capacidad que tiene una persona para admitir y aceptar las consecuencias de un acto realizado libremente (RAE, 2018), la definición de responsabilidad social de la empresa, refleja la posición que toma una organización ante las necesidades sociales que muestran los distintos agentes como respuesta de la actividad desempeñada por la empresa y a los costes sociales que genera por el desarrollo de las mismas. Esto significa que no sólo tomara en cuenta las necesidades de accionistas y directivos sino también al resto de los grupos de interés (Bonache et al., 2002).

La responsabilidad social de la empresa se entiende como un procedimiento para mejorar la gestión de las empresas en beneficio de su relación con diversos agentes, que influyen activamente en su capacidad de funcionamiento. Podemos ser capaces de visualizar distintos ejemplos de dicho comportamiento. Un ejemplo, puede ser el caso de su actitud frente a los clientes, para los cuales debe desempeñar acciones de carácter comercial. La responsabilidad social debe considerarse una inversión y nunca debe ser vista como un coste. Así, es como se favorece el enfoque social, financiero y comercial, que radique en una estrategia más a largo plazo y que reduzca la incertidumbre provocada por la asunción de los riesgos. Las empresas deben asumir su responsabilidad social a lo largo de toda su cadena de producción (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

3.1.3. Distintos enfoques y áreas de la Responsabilidad Social de la Empresa.

Desde el punto de vista de las empresas, la responsabilidad social se enfoca en dos direcciones según lo definido en el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas (2001).

La responsabilidad social corporativa desde una dimensión interna de la empresa, se centra en los empleados y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud de estos, la seguridad, y la gestión de los cambios internos. También a las prácticas respetuosas con el medio ambiente, fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción.

La responsabilidad social de las empresas desde una dimensión externa, se extiende desde las comunidades locales e incluye un amplio abanico de interlocutores como son los socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y hasta las ONG. En un mundo globalizado, la responsabilidad social de las empresas, debe también ser capaz de llegar más allá de las fronteras nacionales.

En este mismo sentido, debemos destacar las áreas en las que las empresas, de forma más intensiva, actúan en materia de responsabilidad social según Certo et al. (1997) y como se resume en la tabla 3.2. Estos esfuerzos deben centrarse en cuatro áreas.

- La aportación económica y financiera es la que se dirige a cumplir con su función en el mercado, cubriendo la demanda y la producción de los bienes y servicios que ofrece. Como consecuencia de esto, generará empleo directo e indirecto y creará riqueza además de rentas para los trabajadores. También contribuirá con formación profesional para los empleados y aportación mediante impuestos a las arcas de las instituciones públicas.
- Las empresas desarrollan acciones para mejorar la calidad de vida de los agentes, reduciendo el daño que provocan, debido a todas aquellas externalidades negativas que produce por el normal desempeño de su actividad.

Se enfoca a la protección del medio ambiente, generando productos que a pesar de ser más o menos costosos son percibidos adecuadamente por su aportación a la sociedad, y son acordes con las necesidades de

toda la cadena de producción De esta forma se coordina con proveedores, trabajadores y clientes.

- El área de acción social, es voluntaria y no directamente ligada a la producción. Son aquellas actividades que se dirigen a solucionar problemas que afectan a la sociedad y que la empresa destina no solo recursos económicos sino también humanos, para fomentar proyectos en investigación, educación, arte, entre otros.
- Otra de las áreas que generan interés, es la que tienen las empresas por su fuerza de trabajo. Se suelen centrar en cuestiones como un salario justo, el ambiente de trabajo, sobre formación, oportunidad a discapacitados, el apoyo a los trabajadores en la rehabilitación y conciliación del trabajo por problemas físicos, emocionales y familiares.

Basándose en esta situación, las empresas implementan estrategias nuevas, para mejorar la forma de hacer las cosas. Con esto buscan poder solucionar los retos que se les presentan. Ser capaces de cubrir las exigencias de todos los agentes es, siendo éstas un punto vital para las compañías. Haciendo especial hincapié en la importancia de brindar un mejor entorno de empleo a sus trabajadores.

Tabla 3.2 Áreas en las que las empresas más actúan en materia de responsabilidad.

Áreas	Principales preocupaciones
Aporte al mercado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aporte de productos seguros y bien diseñados ➤ Precio justo ➤ Publicidad no engañosa ➤ Trato adecuado a clientes ➤ Información adecuada al cliente
Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Protección del medio ambiente ➤ Productos biodegradables o reciclables ➤ Manipulación adecuada de productos peligrosos
El área de acción social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoya la empresa a la comunidad local ➤ Realización de donaciones ➤ Impacto social de la actividad
Personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ salario justo ➤ Ambiente de trabajo ideal ➤ Igualdad de trato ➤ Discapacidad ➤ Apoyo en la rehabilitación y conciliación del individuo

Fuente: Elaboración propia A partir de Certo et al. (1997).

3.1.4. Importancia de la innovación en el empleo y para la calidad de vida.

En la actualidad la economía se desarrolla en ambientes dinámicos y dentro de una competencia global. Todas las áreas que forman parte de la empresa se ven afectadas por este entorno competitivo, ya sea por la demanda o por la oferta. De entre estas actividades es interesante destacar el área del personal. Así, se crean nuevas formas de trabajo, que sean capaces de revolucionar las relaciones entre la empresa y sus trabajadores (Guerrero, 2018).

Estas formas de relación se generan por la necesidad de inmediatez y de facilidad para acceder a los bienes y servicios demandados por los clientes. Con el desarrollo actual en la demanda de trabajadores a la que las empresas deben hacer frente, éstas no deben descuidar el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral de sus empleados. Tienen que ser capaces de retener a su fuerza de trabajo en este contexto, en donde existe mayor facilidad en la movilidad laboral (Bonache et al., 2002).

Como destaca Guerra et al. (2015) las empresas, pueden estar degradando la calidad de vida en general de la sociedad. Para actuar en consecuencia deben disminuir los efectos de las externalidades negativas que producen. Es importante que desempeñen un efecto positivo tanto para los clientes, los proveedores y los trabajadores.

Estos comportamientos conllevan un efecto positivo para las instituciones públicas a través de la aportación a los fondos estatales que sirvan para mejorar políticas públicas, que a su vez generan bienestar al conjunto de la población. De igual forma, las instituciones deben ser capaces de crear normas incentiven éste actitud (Guerra et al. 2015).

En el caso de los empleados, un aumentando visible de la estabilidad emocional y profesional del trabajador, y todas aquellas iniciativas que favorezcan el equilibrio del individuo, disminuyendo la posible ansiedad y el estrés. La ausencia de estas circunstancias puede producir una pérdida de productividad en los individuos. Por esta razón, la empresa deben ayudar a sus trabajadores a través del desarrollo de prácticas que faciliten el cumplimiento de las funciones familiares consiguiendo conciliarlas con la actividad laboral (Guerra, 2007).

3.2. Conciliación vida laboral-familiar.

3.2.1. Introducción.

En éste epígrafe, se plantean los cambios socio económicos que han motivado una mayor preocupación por el problema que se genera entre el trabajo y la familia, a su vez, se explicara la aportación de los distintos agentes para facilitarlos, definiremos que se entiende por conciliación entre la vida laboral y la vida personal, se explicara también el conflicto que se genera cuando los individuos tienen que tomar decisiones entre desarrollar su actividad laboral o un mayor desempeño en su vida familiar.

3.2.2. Cambios socio-económicos, la aportación de las empresas y de los otros agentes.

Es importante identificar los cambios socio-económicos que han llevado a una mayor conciencia por parte de la sociedad sobre los problemas que se genera entre el trabajo y la familia. De esta forma, se debe mencionar la contribución que realizan las empresas para beneficiar a sus trabajadores, generando que éstos puedan desarrollar sus funciones tanto en lo laboral como en lo familiar.

Es interesante estudiar la aportación que desde las distintas organizaciones se realiza en favor de las compañías que aplican estas iniciativas. En éste sentido, contribuye al análisis determinar los beneficios que obtienen las empresas por acometer sus políticas dirigidas a solucionar esta situación. Debemos destacar, según la clasificación que hace Guerra (2007), a los distintos agentes que participan para la consecución de objetivos en materia de Conciliación.

- De entre estos agentes destaca la aportación que deberían realizar las Administraciones públicas, donde podemos destacar, las acciones en forma de políticas de flexibilidad laboral, que permitan el cumplimiento de las funciones en el trabajo y la familia, al igual que informar sobre los cambios normativos. De igual forma deben, incentivar actividades como la prestación de servicios y fortalecer la igualdad de género a través del cumplimiento de sus derechos.
- Los sindicatos. Según el artículo 1 en su punto primero, de la ley de libertad sindical, *“todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”*. Esto último

determina la necesidad social de los sindicatos pero también el aporte que estos deben realizar para la consecución de esos objetivos, para ello los sindicatos deben informar sobre la normativa y las medidas de conciliación familiar desarrollado por los estados. Deben promover una mayor participación de los trabajadores en el desarrollo de prácticas que favorezcan la incorporación de estrategias de conciliación en la negociación colectiva.

- No siempre el sector público es capaz de ofrecer la mejor solución. Es aquí desde donde las instituciones de carácter social, como las ONG, las fundaciones y otro tipo de proyectos similares deben generar su aporte y ser capaces de fomentar la sensibilización de los individuos. Es por ello que tienen que elaborar proyectos de igualdad y otros para detectar de forma rápida los posibles conflictos que se puedan generar, tanto en el ámbito laboral como el familiar. También deben ser capaces de crear servicios que no sean prestados por el resto de instituciones.

- Destaca a su vez, la labor de las empresas para establecer un marco de conciliación entre el trabajo y la familia. Teniendo estas que ser capaces de informar a sus empleados, sobre la regulación actualizada referida a temas de conciliación familiar. Estas organizaciones deben generar un ambiente idóneo donde fomentar y mantener una comunicación cercana con el trabajador. Deben implementar medidas de flexibilización, permitiendo así una mejor gestión de la fuerza de trabajo estando esta siempre por delante de la normativa establecida. Las empresas tienen la capacidad de ofrecer a su plantilla servicios y recursos que permitan mejorar la vida de sus empleados.

- También es importante, la contribución de los trabajadores conseguir éste tipo de objetivos. Deben llevar acabo de forma correcta el uso de sus derechos, ser capaces de estar informados, documentarse sobre la cantidad y forma de los servicios de atención y recursos a los que pueden acceder. Además de poder compatibilizar su vida laboral y familiar. Hombres y mujeres deben ser capaces de respetar y compartir un reparto justo de las responsabilidades sociales y familiares. Es importante tener en cuenta la dificultad de los individuos para poder llevar a cabo las funciones de su vida laboral y el desarrollo de su actividad a nivel familiar.

3.2.3. Conflicto Trabajo familia.

Se identifica este conflicto, como el que se genera entre las funciones que desempeña el sujeto en su trabajo y las funciones que debe desarrollar en el ámbito familiar, y cómo el tener que realizar una de esas actividades impide el normal funcionamiento de la otra. Siendo las funciones, el resultado de las expectativas de terceros sobre un determinado comportamiento en una situación particular y el conflicto es descrito como una tensión de carácter psicológico, que se desarrolla por la presión de tener que desempeñar funciones encontradas (Bonache et al., 2002). A esto acordaremos en llamarlo el conflicto trabajo-familia.

Como vemos en el párrafo anterior, el conflicto trabajo-familia tiene un carácter que apunta en dos sentidos, ya que realmente se producen dos conflictos, en uno, se distinguen el conflicto que genera el trabajo para el normal funcionamiento del individuo en sus actividades dentro de la familia, y el por el otro lado, las dificultades que puede producir la situación de la familia del empleado en el trabajo (Osca, 2013).

Debido a los cambios sociales de las últimas décadas (Cabrera, 2005), donde el porcentaje de mujeres que se han incorporado al trabajo ha aumentado rápidamente (Palomo, 2017), el modelo de familia ha cambiado y las preocupaciones de los empleados fuera de su puesto de trabajo también.

Esta situación ha generado, que ciertos autores como Bonache (2005), Cruz (2012), Osca (2013), Casas (2017) entre otros, amplíen el concepto a de conciliación familia-trabajo a la conciliación personal-trabajo, pero en nuestro caso nos centraremos en la idea más utilizada de conciliación familia trabajo, ya que nos permitirá profundizar en las acciones que desarrollan las empresas para facilitar la actividad familiar de sus trabajadores.

3.2.4. Concepto de Conciliación vida familiar-laboral.

Desde el punto de vista de la empresa, debemos definir el concepto de conciliación vida familiar vida laboral. Para ello entendemos que conciliar es hacer que las partes interesadas lleguen a un acuerdo, tanto en un caso de una pequeña diferencia entre estas, o incluso, en el caso de que sus objetivos

puedan ser excluyentes los unos de los otros. En nuestro caso se enfocará en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar (Palomo, 2017).

Para conseguir que los individuos puedan conciliar ésta disyuntiva entre trabajo y la familia, se hace necesaria la implantación de distintas políticas y métodos para poder solucionarla. En ésta dirección, es importante la aportación de los empresarios y de las instituciones públicas. También el trabajador debe involucrarse en la creación de estas herramientas para una mejor, más inclusiva y más efectiva elaboración de las mismas (Bonache, 2005).

3.3. Empresas familiarmente responsables.

Las empresas familiarmente responsables son aquellas organizaciones que se implican en la generación de *“una nueva cultura de trabajo, incorporando un sistema integral de gestión, que permita una eficaz armonía entre la esfera laboral y la familiar, basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos”* según lo define el instituto AENOR (2018).

Para alcanzar esta cultura laboral que se desarrolla a lo largo del tiempo (arribas, 2006), es necesaria la intervención de todos los agentes, en especial la participación de las empresas, los trabajadores y las instituciones públicas, estas últimas a través del desarrollo de políticas y normas como el apoyo a instituciones que colaboren con estas iniciativas.

3.3.1. Apoyo institucional y políticas empresariales familiarmente responsables.

Hay que destacar el apoyo que se debe brindar desde las Instituciones públicas, ya que estas deben cumplir su función, siendo éstas las encargadas de promover además de financiar con recursos y con la prestación de ciertos servicios que beneficien tanto al empleador como al trabajador.

Estas instituciones, son las que deben informar sobre la evolución de los modelos laborales y sociales. Deben implementar y estimular las diferentes medias de flexibilización que permitan una definición y reorganización de los periodos de trabajo. De igual forma, deben favorecer la total capacidad de la sociedad a hacer uso de sus derechos, fomentando la cooperación equitativa de las responsabilidades familiares (Guerra, 2007).

Las organizaciones comienzan a aplicar diversas políticas en términos de familia amigable. Para ello deben determinar si deben adoptarse o no alguna medida, cuándo adoptarla, y cómo implementarla.

Si bien no existe una única forma de clasificar las políticas llevadas a cabo por las empresas, utilizaremos la establecida por Bonache (2005), categorizando 5 grupos básicos: políticas de flexibilidad, acuerdos de excedencia y despido, estipulaciones de asistencia, acuerdos de apoyo y estipulaciones convencionales para calidad de trabajo y compensaciones.

Las Políticas de flexibilidad contienen, tanto políticas en términos de horario y su adaptación al empleado, como aquellas que modifican la necesidad de desempeñar el trabajo en un espacio expreso y determinado por la empresa.

Las políticas vinculadas al horario en que se realizan las tareas, pasa de un jornada fija y siempre la misma, a un horario donde el empleado puede trabajar en horas diferentes al definido anteriormente. Estas horas flexibles, consiguen que los trabajadores puedan, dentro de ciertos límites, variar su horario dependiendo de sus necesidades. Hay tres dimensiones determinadas en cuanto a tiempo flexible. Entre estas destacan, el número de horas que el empleado debe trabajar al día, la franja dentro de la cual puede variar su horario, y la capacidad de variar las horas de inicio y terminación sin aprobación prioritaria de sus superiores.

También, están las prácticas de trabajo a tiempo parcial (desempeño de trabajo por debajo de las horas estándar), semanas de tiempo comprimido (son trabajos donde la flexibilidad horaria no es en base a días sino a semanas), horarios de jornada reducida (trabajadores con horarios reducidos), y trabajo compartido (donde dos individuos comparten la misma labor pero cumpliendo ambos con una jornada parcial).

La política en cuanto a flexibilidad de espacio, son aquellas que permiten al trabajador realizar su labor desde casa o desde una oficina virtual (ejemplo: teletrabajo; videoconferencias; etc.).

Por su parte los acuerdos de excedencia, son aquellos en las que la organización habilita a sus empleados a dejar de trabajar por un largo período

de tiempo. Durante el período que los empleados están trabajando, las funciones dentro de su vida personal que necesitarían estar realizando deben ser cubiertas por otros agentes, ha esto se le denomina Estipulación de Cuidado.

Las empresas pueden cubrir esta necesidad de los empleados a través de servicios internos como externos a la empresa. Un claro ejemplo son las guarderías o el cuidado de personas de la tercera edad. Dentro del apoyo que se les puede dar a las familias se encuentran los acuerdos de apoyo. Estos incluyen una gran cantidad de servicios ofrecidos por las empresas a sus mandos para aprender a gestionar los problemas que generan las diferencias entre las actividades laborales y las familiares a los empleados y a aprender a implantar las políticas necesarias.

En las estipulaciones convencionales se cuenta con aquellos acuerdos sobre servicios que proveen las compañías como: seguros de sanidad, seguros de vida, opciones de carrera profesional planes de pensiones, coches de empresa, entre otros.

3.3.2. Beneficios y limitaciones de las políticas familiarmente responsables.

Según destaca Bonache (2005) las políticas de flexibilidad permiten que los empleados puedan realizar sus tareas en materia de responsabilidad, derivadas de su vida privada sin dejar de desempeñar su actividad laboral.

En el caso de la flexibilidad:

- Las empresas pueden contratar individuos de forma parcial con horario reducido o trabajo compartido disminuyendo los costes en salarios. Pueden crear una visión más favorable hacia la empresa.
- El trabajador se siente más implicado con la organización e invierte más tiempo en sus funciones dentro de la entidad.
- Como limitación, los empleadores pueden percibir una pérdida de control sobre el desempeño del empleado, que radique en mayores costes para la empresa.

En los acuerdos de Despido y excedencia

- Se ha estudiado que las políticas de excedencias aplicadas por las organizaciones consiguen mejorar la lealtad y la ética de los trabajadores con respecto a la compañía y disminuye el abandono del puesto donde desempeña sus labores. Estas prácticas reducen los costes para la empresa por no tener que realizar inversiones extras por la ausencia del obrero debido a que podrá organizarse para la redistribución del trabajo.
- También para el empleado se reducen los costes, ya que los trabajadores podrán volver a su puesto de trabajo.
- El conflicto aparece cuando la empresa genera experiencias negativas en la carrera profesional de sus trabajadores, produciendo una mala percepción del empleado sobre la empresa.

En la estipulación de asistencia o cuidado

- Los beneficios que obtiene la organización, se traducen en la reducción de los costes en tiempo y en el incremento de la inversión que hagan los empleados en el puesto de trabajo. Además de generar en sus empleados una mejora en la percepción que tienen de la compañía.
- Los beneficios generados para el empleado son la reducción de costes, ya que puede acceder a servicios más baratos gracias a posibles acuerdos de la empresa y los prestadores de servicios.
- Pero, como contrapartida, aumentan los costes para la empresa, debido a tener que negociar con los proveedores de los servicios de cuidado, además del miedo de asumir los aspectos legales derivados de estos.

En los acuerdos de Apoyo:

- El beneficio que generan puede traducirse en la reducción de los conflictos, la disminución en costes de sustitución del trabajador por baja. También la percepción de los empleados hacia la empresa puede mejorar y con ella el interés del trabajador y la productividad.

- En el caso de los empleados esa reducción en la diferencia de intereses también le representa un beneficio.
- En éste caso la negociación de los servicios, a los que debe hacer frente la empresa generan costes de tiempo además de costes económicos.

Calidad de Trabajo y compensaciones

- La empresa puede hacer que sus empleados se impliquen con la empresa, Derivando en una mayor productividad.
- El empleado puede acceder a servicios que le representan un menor coste y sentir una evolución en su desempeño reflejado en las compensaciones.
- Para la empresa puede significar un aumento en los costes monetarios, así como un aumento en las expectativas de sus empleados por la compensación y por los estándares de calidad de trabajo.

Algunos de estos beneficios y de estas limitaciones, explicados más adelante vienen resumidos en la tabla 3.3.

Tabla 3.3 Políticas de EFR, los beneficios y sus limitaciones.

Políticas	Beneficios para la empresa	Beneficio para el empleado	Limitaciones para la empresa
Flexibilidad	Disminuye costes salariales	Facilita la función familiar y laboral	Pérdida de control por desempeño
Acuerdos de Despido y excedencia	Mejora la lealtad y reduce costes	Facilitan la reincorporación	Empeora la percepción del empleado
Estipulación de Asistencia o cuidado	Disminución en los tiempos	Accede a servicios a Menor coste	Coste de Negociar Problemas legales
Acuerdos de Apoyo	Reduce conflictos y costes	Reduce diferencias de intereses	Aumenta Costes de negociar
Calidad de Trabajo y compensaciones	Mas productividad	Accede a servicios a menor coste	Aumento de los costes monetarios

Fuente: Elaboración propia a partir de Bonache (2005).

La implantación de políticas y prácticas familiarmente responsables, van dirigidas a solucionar sucesos concretos y de aplicación inmediata. Pero si se busca que este tipo de conciliación perdure en el tiempo, es necesario el desarrollo de una cultura empresarial.

3.3.3. Cultura empresarial de familia responsable.

Las prácticas formales no cubren las necesidades para generar un entorno de trabajo familiarmente amigable. Se ha comprobado que la cultura de la empresa y en especial la actitud de los mandos intermedios realizan un papel muy importante (Arribas, 2006), ya que escogen que procesos se deben implementar en el día a día de las actividades, y en qué forma deben ser aplicados.

Para poder llevar a cabo acciones empresariales familiarmente responsables que perduren en el tiempo, es necesario que cada cierto tiempo, los gerentes reconsideren de forma conjunta con sus empleados las distintas políticas aplicadas (Bonache, 2002). Todo esto, para poder crear a largo plazo, una cultura EFR. Así, de ésta forma les permitirá afrontar los retos que vayan surgiendo en cada momento (Arribas, 2006).

Debe ser visible el apoyo de las capas directivas en el desarrollo y cumplimiento del cambio. La empresa estará obligada a realizar análisis de los requisitos y las expectativas de los trabajadores respecto de las necesidades de combinar trabajo y las responsabilidades de cuidados de los empleados (Bonache, 2002).

La empresa debe prestar atención a la intención de los empleados en participar en las actividades en materia de familia responsable tomando al empleado como un todo, tanto a nivel de desempeño laboral como sus actividades fuera de la estructura empresarial (Arribas, 2006).

Es muy importante que los empleadores estén en todo momento en contacto con quienes emplean y explicar el porqué de los posibles cambios o no de la forma de hacer las cosas. Las empresas con un alto nivel de compromiso deben valorar el incluir un sistema de recompensas y de promoción como forma de apoyo (Bonache, 2002).

4. APLICACIÓN PRÁCTICA.

4.1. Introducción.

Es importante identificar la dificultad que encuentran las personas a la hora de conciliar el trabajo y la familia. Por esto, es interesante observar si los trabajadores ven afectada su actividad laboral por las funciones que realiza en su familia. Reconocer si existe un problema que les impida trabajar debido a la necesidad de cuidar a personas dependientes.

Por otro parte, es significativo saber cómo están actuando las empresas en España, y si están teniendo un mayor interés en la implantación de políticas y prácticas familiarmente responsables, que ayuden a solucionar todas estas dificultades.

Este análisis se llevará a cabo a través de la interpretación de datos reales, obtenidos en España entre los años 2006 y 2017 provenientes de diversas fuentes de investigación. Siendo este estudio una primera aproximación a la realidad española en términos de conciliación. Se enfocará principalmente desde el punto de vista de la empresa, pero se abordará la situación de los trabajadores y el apoyo de la administración pública.

En una primera parte, se estudiara la encuesta europea sobre calidad de vida de 2016, realizada por Eurofound, que es la agencia tripartita de la UE. Siendo ésta la que se encarga de impartir conocimientos para ayudar al desarrollo de mejores políticas sociales, de empleo y de trabajo, y trata principalmente sobre el bienestar subjetivo. En este trabajo se destacan las preguntas dirigidas a la conciliación entre vida privada y vida laboral, para comprender la sensación de los trabajadores respecto de la conciliación.

También se analizaran, los motivos por los que las personas tienen que trabajar a tiempo parcial, o porque no buscan trabajo estando inactivas. Este análisis se llevara a cabo a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística (a partir de ahora INE) pertenecientes a información de los años 2011 a 2017. En este sentido, se intenta entender la posible existencia de un conflicto entre el desempeño de las actividades laborales y las obligaciones familiares y si afectan las unas a las otras.

En la segunda parte analizaremos los resultados del Barómetro de Conciliación, que ha sido elaborado por la Fundación Másfamilia¹, en colaboración con Cepsa en el año 2016. El barómetro nos permitirá conocer la evolución de las empresas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España. A su vez, nos permitirá conocer el comportamiento de las empresas del país, que aplican políticas familiarmente responsables

En el último apartado, se analizará la implicación real de las empresas a través del estudio, sobre el número de empresas que han sido capaces de conservar el certificado EFR desde que lo han obtenido. En este caso, la fuente de información será la Fundación Másfamilia y sus datos de 2018. En este último punto se intenta comprobar la capacidad de las empresas certificadas para conseguir una cultura empresarial familiarmente responsable.

4.2. Los trabajadores.

4.2.1. Percepción sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

En primer lugar, desde la óptica de los trabajadores, debemos observar cual es la sensación de estos a la hora de poder llevar a cabo las tareas del hogar como sus labores en el puesto de trabajo.

Según la encuesta realizada por Eurofound (tabla 4.1), podemos comparar la situación en España. Siendo peor los resultados en 2016 que en 2007, cuando los trabajadores se sentían en un menor número de veces cansados para poder realizar sus tareas domésticas, esto, sucediendo tanto en las mujeres como en los hombres. Esta situación es peor en el caso de las mujeres, las que normalmente se asocia con una mayor responsabilidad en tareas del hogar. Por otra parte, se puede ver como aumenta la influencia bidireccional del trabajo y la familia. Empeora la intromisión de las funciones de un ámbito en el otro.

Todo esto nos lleva a resaltar, un empeoramiento en la percepción de los individuos a la hora de conciliar las dos funciones.

¹ Fundación Másfamilia: una organización privada nacida en 2003, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, y que forma parte de su patronato el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España,

Tabla 4.1 Conflicto entre vida privada y vida laboral y responsabilidades de cuidado (%).

		Está demasiado cansado a causa del trabajo para hacer tareas domésticas (veces al mes).	Tiene dificultades para cumplir con sus responsabilidades familiares debido al tiempo que pasa en el trabajo (veces al mes).	Tiene dificultades para concentrarse en el trabajo a causa de sus responsabilidades familiares (veces al mes).
España (2007)	Total	58	38	16
	Mujeres	58	35	18
	Hombres	58	39	15
España (2016)	Total	65	49	22
	Mujeres	70	44	24
	Hombres	60	40	20

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Eurofound.

4.2.2. Situación real de los trabajadores.

Esto puede parecer solo un problema de percepción, pero como se ve en las tablas 4.2 y 4.3, vemos cómo afecta a los individuos de forma real.

En la primera (tabla 4.2), se puede observar la evolución de los últimos años, sobre porque los individuos deciden trabajar a tiempo parcial. Se puede observar en estos datos la dificultad para poder sobrellevar los costes, de forma individual, de los servicios para el cuidado de las personas dependientes. Los cual, como hemos visto en la teoría, a través de políticas de las empresas, podría ser más fácil de asumir, gracias a los posibles acuerdos.

Si bien, se puede distinguir que en los últimos dos años existe una leve mejoría en el caso de los hombres, es en el caso de las mujeres donde se observa una evolución negativa, dificultando la conciliación.

Tabla 4.2 Ocupados a tiempo parcial, porque cuidan a personas dependientes por motivo (%)

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Hombres							
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	43,4	28,1	29,5	74,5	67,9	41,2	62,5
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	8,6	4,4	3,7	6,8	2,5
Por ambos motivos	11,0	2,4	31,4	3,7
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	37,0	63,8	70,5	25,5	28,4	52,1	31,4
No sabe	...	1,3
Mujeres							
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	53,4	53,3	53,3	51,2	42,4	51,1	49,1
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	3,3	1,6	3,7	2,5	3,6	4,3	3,4
Por ambos motivos	2,0	2,7	1,6	2,0	1,6	3,4	3,2
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	40,9	41,7	41,1	43,9	51,1	40,5	44,2
No sabe	0,4	0,8	0,3	0,4	1,5	0,7	0,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. (...) Dato no disponible.

En la tabla 4.3, vemos las razones de las personas que se sienten obligados a no trabajar y que tampoco buscan empleo debido a tener que hacerse cargo de cuidar a personas dependientes. Una vez más vemos como se dificulta, la conciliación, esta vez debido a lo difícil que es hacer frente a los costes que acarrea el cuidado de personas dependientes.

En este sentido vemos como en España, la situación de conciliación no está mejorando desde el punto de vista de la fuerza de trabajo. Esto a pesar de lo que puedan estar haciendo las empresas.

Tabla 4.3 Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo (%).

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Hombres							
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	13,9	8,4	9,5	10,3	15,5	23,7	15,5
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	44,5	56,8	39,2	55,7	57,7	25,7	45,5
Por ambos motivos	..	3,5	4,0	2,1	8,5	1,9	7,3
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	41,6	31,4	43,0	27,8	16,5	47,6	31,7
No sabe	4,3	4,1	1,8	1,1	...
Mujeres							
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños	41,2	41,4	38,5	37,5	39,9	38,7	39,3
Por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores	18,3	18,9	20,1	17,4	15,8	13,5	14,9
Por ambos motivos	3,8	4,1	3,4	4,8	3,2	5,2	5,1
Por otros motivos diferentes (distintos a los anteriores)	36,2	33,8	36,5	38,7	40,4	41,2	39,4
No sabe	0,6	1,8	1,5	1,7	0,8	1,4	1,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. (...) Dato no disponible

4.3. Las empresas

4.3.1. Índice de Empresa Familiarmente Responsable.

En esta primera parte nos centramos en el barómetro realizado por la Fundación Másfamilia que ha sido elaborado junto con CEPESA. Este estudio se ha llevado a cabo a través de una encuesta realizada a lo largo de 2017. La encuesta se le realizó a un panel de expertos, así como a otros agentes a través de redes sociales. En este estudio se han comparado datos desde el año 2008 hasta el 2016 permitiendo observar la evolución en España de la conciliación.

La elaboración del Índice de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) se lleva a cabo a partir de información obtenida por la encuesta antes explicada, y que trata de reflejar la situación del país en relación con cada uno de los tres componentes de dicho índice (subíndice social, otro empresarial y un componente de percepción subjetiva de la ciudadanía). Agrupados dentro de cada subíndice hay seis supra-indicadores.

Tabla 4.4 Evolución del indicador EFR de 2008 a 2016.

Índice EFR 96,3%	Subíndice Social 96,0%	Natalidad y Demografía 89,1%
		Infancia 107,9%
		Economía y Empleo 94,9%
		Igualdad de Oportunidades 106,2%
		Salud Pública 87,5%
		Familia 90,3%
	Subíndice Empresarial 110,2%	Competitividad y Productividad 100,9%
		Calidad Laboral 99,3%
		Diversidad Laboral 99,2%
		Gestión de conciliación 123,6%
		Responsabilidad Social Empresarial 113,5%
	Subíndice de Percepción 52,9%	Reputación 122,2%
Encuesta		

Fuente: Fundación Másfamilia (barómetro EFR 2017).

En la tabla comparativa 4.4 se puede observar la evolución que ha sufrido el índice EFR, desde el año 2008 a 2016. En color rojo, se muestran los descensos o empeoramientos y en color verde, los ascensos o mejoras obtenidas en estos 8 años.

El valor de referencia del año 2008, donde todos los indicadores se les otorgan el valor de 100. Esto significa que cada valor inferior a 100 es un dato de

empeoramiento, mientras que, valores superiores a 100 significan una mejora en el indicador.

Mientras que el subíndice empresarial, se ve favorecido por la mayoría de sus indicadores (4 de ellos), vemos que Subíndice Social aporta negativamente al cómputo final del índice EFR.

Si fijamos la mirada en el subíndice social, es posible observar que parte del descenso se debe del a una caída de más de un 10% del supra- indicador natalidad y demografía conjunto con caídas del 5,1 en el de Economía y empleo, 12,5% en el de Salud pública y el apoyo a las familias. A pesar de todo esto, los indicadores, de ayuda a la infancia se ve favorecida con un aumento del 7,9% y la igualdad de oportunidades que también mejora con un aumento del 6.2% respecto todos de los datos obtenidos en 2008.

Si dirigimos la mirada al subíndice Empresarial, hay que destacar la gestión de la conciliación por parte de las empresas que ha mejorado su valoración en 23,6 puntos, así como la mejora en la reputación de las empresas en 22,2 puntos porcentuales. La Responsabilidad Social Empresarial con un 13,5% de mejora en su evolución y por último un ligero aumento en la competitividad de las empresas (0,9%).

Por su parte, el lado negativo a destacar son los indicadores de calidad en el puesto de trabajo con una disminución del 0,7% y la diversidad en el puesto de trabajo que cae un 0,8%.

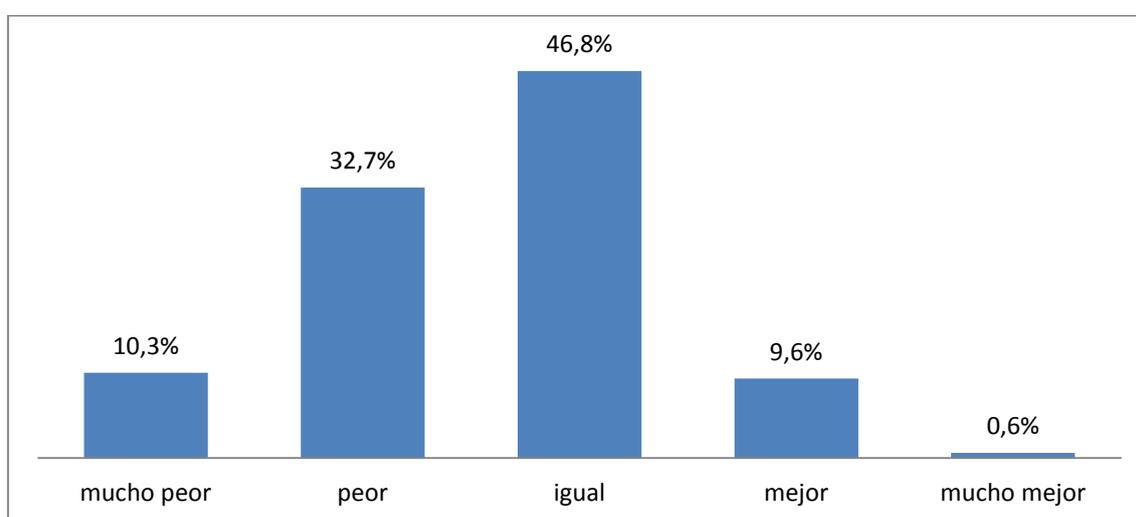
De estos datos se puede deducir un empeoramiento en la evolución del índice de EFR, principalmente afectado por la percepción de los encuestados que ven un empeoramiento en la conciliación de la vida familiar y laboral en España en el año 2017 respecto al año 2008 como podemos ver reflejado en la tabla 4.5.

Esta tabla nos indica cómo considera que se encuentra la conciliación de la vida familiar y laboral en España en el año 2017 respecto al año 2008. Se puede observar como la mayor parte de las personas encuestadas, lo ven igual que antes, pero al realizarse una media la cifra final muestra un empeoramiento.

Todos estos resultados nos llevan a entender que dentro de las entidades se están realizando iniciativas a nivel de responsabilidad social, que intentan conseguir una mejora en la reputación de las empresas. Esto permite mejorar, entre otras cosas la productividad de las compañías.

Sin embargo, falta mucho por hacer a nivel de apoyo a las familias, un claro ejemplo es la caída de la natalidad, y la disminución en el índice de la familia. No parece que se vean muy afectadas la calidad en el puesto de trabajo ni tampoco la diversidad laboral.

Tabla 4.5 Valoración de la conciliación en 2017 respecto de 2008 (encuesta).



Fuente: Fundación Másfamilia (barómetro EFR 2017).

4.3.2. Implicación de las empresas, obtención y retirada del certificado EFR.

Por último, analizaremos los datos que en 2018 la Fundación ofrece sobre la actualidad de las empresas que han obtenido el certificado EFR.

Este certificado existe desde 2004, desarrollado por la Fundación Másfamilia, que a su vez es la encargada de determinar que empresas certificadoras (Lloyd's Register Quality Assurance, Bureau Veritas), están capacitadas para emitirlo y supone un reconocimiento a las empresas que se preocupan por desarrollar prácticas que busquen un equilibrio entre la vida laboral y la personal de sus empleados. Consiguiendo dar respuesta a las necesidades de conciliación existentes en su organización, mejorando la reputación de la empresa. De esta forma, las empresas se vuelven más atractivas para los

trabajadores y permiten la retención de talento. Puede también mejorar la productividad de sus empleados.

Este certificado se obtiene al seguir 3 pasos:

- Primero se deben implementar el modelo de gestión EFR definido en las normas EFR 1000 para que se le otorgue a la entidad el certificado.
- A partir de este punto una de las entidades de Certificación Acreditada (FMF, AENOR, SGS, DNV, entre muchas otras), se encarga de comprobar el cumplimiento de los requisitos.
- Por último la Fundación Másfamilia concede a la entidad el certificado y distintivo EFR, que tiene un periodo de validez de 3 años para las grandes y medianas empresas y de 2 años para las pequeñas organizaciones. Transcurrido ese plazo, la empresa deberá renovarlo por idénticos periodos (Másfamilia, 2018).

Con éste certificado Másfamilia distingue entre tres tipos de empresas, dependiendo de su vinculación con el certificado:

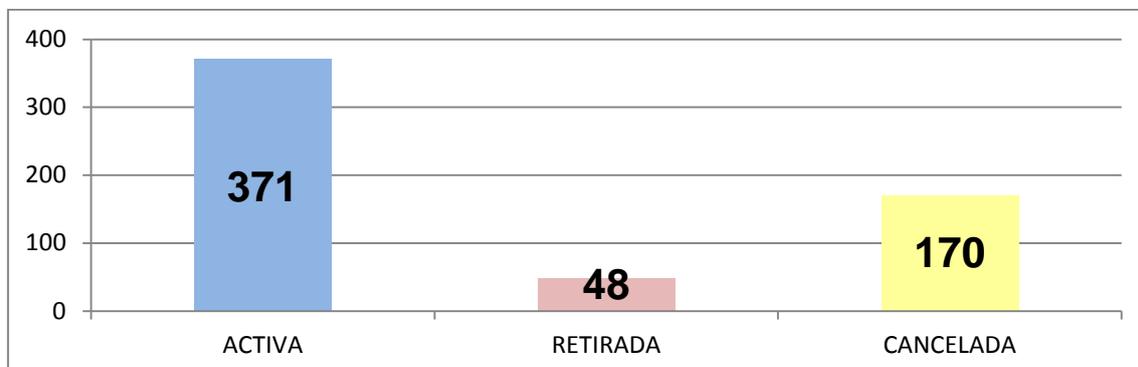
- ✓ Empresas que se mantienen activas y mantienen el contrato de certificación.
- ✓ Entidades a las que se les ha retirado el certificado, lo que conlleva a la Interrupción definitiva de la validez del certificado EFR como sanción del organismo certificador o de la Fundación.
- ✓ Organizaciones que permanecen momentáneamente canceladas, y que están en proceso de anulación del certificado EFR, pero a petición de la compañía certificada con el fin de interrumpir el contrato de certificación.

De esta manera, en las figuras 4.6 se puede destacar que en 2018 existen 371 empresas que se mantienen activas, y son capaces de implementar políticas y prácticas empresariales familiarmente responsables.

Por otra parte, en la tabla 4.7, se observa el número de empresas que han sido capaces de mantener el certificado EFR. En esta tabla se puede comprobar que muy pocas de estas empresas son capaces de conservarlo, lo que señala

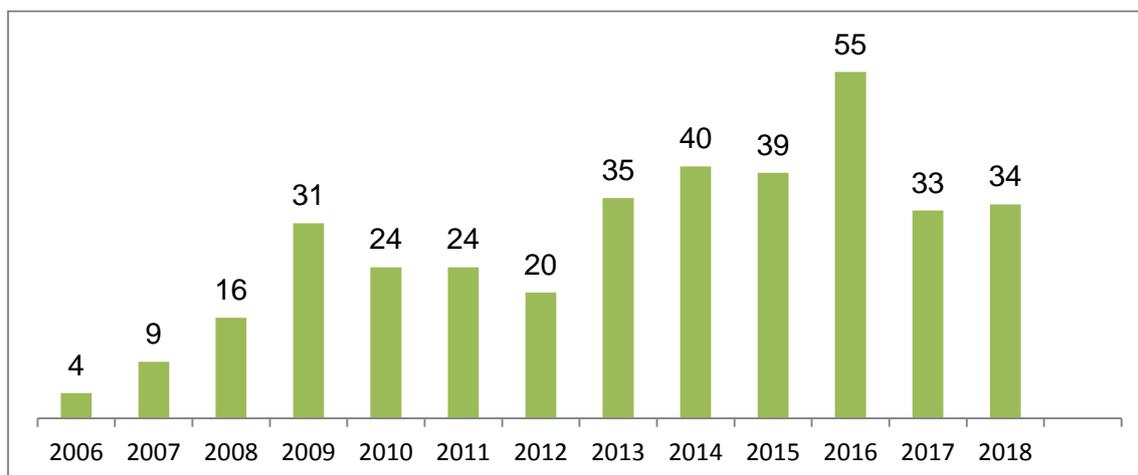
una dificultad en el desarrollo de una cultura EFR. Solo se mantienen 60 de las que lo han obtenido entre 2006 y 2009; y 68 de las que lo han hecho entre los años 2010 y 2012.

Tabla 4.6 Número de empresas EFR, por situación de la empresa.



Fuente: Elaboración propia a partir de Másfamilia.

Tabla 4.7 Número de empresas que mantienen el certificado EFR desde el año de obtención.



Fuente: Elaboración propia a partir de Másfamilia.

Como se puede ver, entre 2013 y 2015, son 114 las empresas que se unen a la iniciativa desarrollada por la fundación Másfamilia y que son capaces de preservar el certificado EFR en 2018. Debemos destacar que de las organizaciones que lo han conseguido en los últimos 3 años, solo 122 empresas siguen siendo calificadas como activas en la actualidad. Pero hay que considerar el período de validez del certificado, ya que no podemos saber cómo actuarán las empresas que acaban de obtenerlo, ni si serán capaces de desarrollar una cultura familiarmente responsable.

Por todo ello se puede observar, como las empresas tienen capacidad de introducir políticas y prácticas en materia de responsabilidad para la conciliación del trabajo y la familia. Sin embargo, lo que les resulta más difícil es conseguir una cultura familiarmente responsable.

5. CONCLUSIONES.

Como se menciona en la teoría, es muy importante la participación de todos los agentes en la toma de decisiones de las empresas en materia de responsabilidad social

Las administraciones públicas deben trabajar para que los empleados sean conocedores de sus derechos (Guerra, 2007), facilitando la participación en la toma de decisiones de la empresa.

Como menciona Guerra (2007) es necesario un gran esfuerzo en la conciliación por parte de las administraciones públicas.

Es necesario hacer a los trabajadores partícipes de las iniciativas a desarrollar en materia de responsabilidad social y conciliación.

Como mencionan Bonache (2002) y Osca (2013), existe un conflicto entre las actividades del trabajo y la familia que se desarrolla de forma bidireccional.

Las empresas y las instituciones públicas deben incrementar su esfuerzo, para cambiar la percepción que tienen los trabajadores sobre el conflicto Trabajo-familia,

Las empresas están aplicando de forma individual nuevas técnicas y políticas que apoyen el desarrollo personal y familiar de sus trabajadores.

Como se menciona en el marco teórico, las empresas tienen que realizar esfuerzos para reducir el conflicto trabajo-familia.

Destaca el interés de las empresas por disminuir el conflicto trabajo-familia.

Son las mujeres las que se están viendo más afectadas por los problemas de conciliación familia-trabajo.

La conciliación entre vida privada y vida laboral se ha deteriorado en algunos aspectos, ya que los individuos, se ven más cansados por culpa del trabajo, para poder llevar a cabo las actividades de la familia.

Las empresas están favoreciendo la conciliación, pero este hecho, no se ve reflejado en los datos poblacionales, ya que caen la natalidad y la demografía.

La conciliación entre vida privada y vida laboral ha empeorado debido a la interferencia entre las actividades del trabajo y las de la familia percibida por los trabajadores.

La conciliación del trabajo y la familia no es algo fácil de crear ya que se trata de un conjunto de situaciones muy complejas.

Las familias con miembros con necesidades de dependencia, requieran de un mayor apoyo.

Las empresas valoran positivamente sus esfuerzos en materia de conciliación trabajo-familia, mientras que los empleados perciben un empeoramiento del lugar de trabajo.

La responsabilidad social específica de las empresas en el conflicto trabajo-familia debe ser el fomento de una cultura favorable para la conciliación de estas dos dimensiones.

La cultura empresarial familiarmente responsable se desarrolla a largo plazo como menciona Arribas (2006).

Muchas empresas son capaces de aplicar políticas familiarmente responsables, pero el desarrollo de estas para alcanzar una cultura empresarial, presenta mayores dificultades.

En muchos casos, son las propias empresas, las que conocen la dificultad de mantener políticas de conciliación que les permitan alcanzar una cultura EFR.

Gracias a las políticas EFR definidas en la teoría, las empresas perciben una mejora en su productividad, como se puede ver en la gráfica 4.4.

En este momento, existen muy pocas empresas que se unen a la iniciativa EFR.

En la actualidad, las empresas están desarrollando prácticas y políticas para conseguir ser familiarmente responsables, pero aún falta mucho por hacer.

6. BIBLIOGRAFIA.

AENOR. “Empresas familiarmente responsables. Rentables hoy y mañana”. [En línea]. AENOR. 22 de junio 2018. https://www.aenor.es/aenor/certificacion/resp_social/respEFR.asp#.WuiDFohua00 (Consulta: 22 de junio 2018).

ARRIBAS URRUTIA, A. “La empresa familiarmente responsable en auge en las organizaciones”. Revista Question, 2006 N^o. 10. ISSN-e 1669-6581.

BONACHE, J. Dirección de personas : evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Madrid, Editorial Financial Times/Prentice Hall, 2005.

BONACHE, J., & CABRERA, A. Dirección estratégica de personas : evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Madrid, Editorial Financial Times/Prentice Hall, 2002.

CABRERA SUAREZ, M. K., et al., “Consejos de administración y potencial para la responsabilidad social de las empresas familiares no cotizadas españolas”. Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa. 2011, Vol. 17, N^o 3, pp. 47-67.

CASAS BAAMONDE, M. E. “Distribución Irregular de la Jornada, Flexibilidad del tiempo de trabajo y tiempo de vida personal familiar” Revista Jurídica de la Universidad de León, 2017, N^o 4, pp. 3-24 ISSN-e 2529-8941

CERTO S. C. PETER, J. P. Dirección Estratégica. 3^a edición. Madrid, Editorial McGraw-Hill, 1997.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. “Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”. [En línea] El Parlamento Europeo 18 De julio 2001, (Comisión 2001, 366 final). [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf) (Consulta: 22 junio 2018).

CRUZ RIVAS, H.D. Efectos de los entornos familiarmente responsables sobre la calidad de la motivación de los colaboradores. Tesis doctoral. Director: Ricardo Mateo Dueñas. Universidad de Navarra, 2012

DOUMA, S., SCHREUDER, H. Enfoques económicos para el análisis de las organizaciones. 4ta edición. Madrid, Pearson Educación S.A., 2009.

ESPAÑA. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985, n. 189.

EUROFOUND. “Encuesta europea sobre calidad de vida 2016”. [en línea]. 2018. [Consulta: 24 JUNIO 2018]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/eqls2016#4>

FUNCAS (Fundación de las Cajas de Ahorros) “Generaciones y Relaciones Intergeneracionales”. Panorama Social 15. n. 15, (Primer semestre, 2012).

FUNDACIÓN MÁSFAMILIA. “Proceso de Certificación” [en línea]. 2018. [Consulta: 24 junio 2018]. Disponible en: <https://www.masfamilia.org/modelo-efr-educacion/process-de-certificacion>

FUNDACIÓN MÁSFAMILIA & CEPESA. “Barómetro de conciliación 2017” [en línea]. 2018. [Consulta: 24 junio 2018]. Disponible en: <http://docplayer.es/72984466-En-colaboracion-con-el-barometro-de-la-conciliacion-edicion-2017.html>

GUERRA, M. J. “Proyecto Melkart: La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas”. [en línea] , Fundación Mujeres. Abril 2007. <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3125/documento.pdf> (Consulta: 22 junio 2018)

GUERRAS MARTIN, L. A., NAVAS LÓPEZ, J. E. La Dirección estratégica de la empresa : teoría y aplicaciones. Navarra, Editorial Aranzadi S.A., 2015

GUERRERO VIZUETA, E. “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 6, Nº. 1, (En. 2018). pp. 195-218. ISSN-e 2282-2313.

HERRERA MADUEÑO, J. LARRÁN JORGE, M., LECHUGA SANCHO, M. P., MARTÍNEZ MARTÍNEZ, D. “Motivaciones hacia la Responsabilidad Social en

las PYME'S familiares". Revista de Empresa Familiar. 2014, Vol. 4, Nº 1, pp. 21-44. SSN-e 2174-2529.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. "Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes". [en línea]. 2018. [Consulta: 24 JUNIO 2018]. Disponible en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=834&dh=1>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. "Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma". [en línea]. 2018. [Consulta: 24 JUNIO 2018]. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

NAVARRO GARCÍA, F. Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica. 2da edición. Madrid, ESIC EDITORIAL, 2012.

OSCA SEGOVIA, A. ET AL. "Trabajo Social con familias y conflicto familia-trabajo". Cuadernos de trabajo social. 2013 Vol. 26, Nº 2 (Dic. 20, 2013), pp. 253-264. ISSN 0214-0314.

PALOMO CERMEÑO, E. "Conciliación (laboral y familiar)". Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad. 2017, Nº. 13, (Ag. 18, 2017) pp. 226-234. ISSN-e 2253-6655.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE). "Definición de Responsabilidad". [En línea]. AENOR. 04 de julio 2018. <http://dle.rae.es/?id=WCqQQIf> (Consulta: 04 de julio 2018).

RUIZALBA ROBLEDO, J. L., VALLESPÍN ARÁN, M., GONZÁLEZ PORRAS, J. L. "El voluntariado corporativo y sus efectos sobre la satisfacción laboral y el compromiso en empresas familiares de Andalucía". Revista de Empresa Familiar. 2014, Vol. 4, Nº 1, pp. 45-58. ISSN-e 2174-2529.