



Victoria presentó hoy el Flexímetro 2012 de la Empresa Madrileña, un informe que analiza y promueve la aplicación de políticas de flexibilidad

La Comunidad apuesta porque las empresas madrileñas sean cada vez más flexibles para ser productivas

- El informe arroja datos de cultura empresarial, flexibilidad horaria y beneficios sociales de más de 1.000 compañías
- Las ayudas de empresas a padres con hijos menores de 3 años han aumentado en un 160% desde 2008
- El 46% de las compañías recoge por escrito sus políticas de conciliación y una de cada cinco cuenta con Plan de Igualdad

11.abr.12.- La Comunidad de Madrid apuesta por la flexibilidad, la conciliación laboral y familiar, y la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas madrileñas. Así lo demuestra, entre otras iniciativas, con la realización del estudio Flexímetro 2012 que tiene como fin dar a conocer la situación y la evolución de las empresas en estos ámbitos, para promover medidas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y al crecimiento y productividad en las compañías. Así lo manifestó hoy el consejero de Asuntos Sociales, Salvador Victoria, en la presentación del informe.

“El nivel de rendimiento y productividad en las empresas se puede mejorar aplicando medidas de flexibilidad. Los trabajadores alcanzan un mayor grado de satisfacción debido a dichas actuaciones, que contribuyen a mejorar la calidad de vida y de trabajo y repercuten en mejores resultados que ayudan al crecimiento y éxito de una empresa. Por ello, en la Comunidad de Madrid estamos comprometidos con sensibilizar, informar y fomentar dichas medidas en las empresas de la región. De esta manera, contribuimos en la construcción de una cultura flexible que transforme





nuestra sociedad y proporcione niveles de mayor calidad de vida para todos los madrileños. Aún falta mucho por lograr, pero estamos teniendo avances importantes”, señaló Victoria.

Más de 1.000 empresas analizadas

El Flexímetro 2012 es un estudio realizado por la Consejería de Asuntos Sociales en colaboración con la Agencia Comunicación de Valor Añadido CVA y el Instituto de Empresa que se basa en los datos de las empresas madrileñas candidatas a los Premios Madrid Empresa Flexible que promueve la Comunidad de Madrid desde 2004.

Este Informe está basado en las 1.091 empresas presentadas en los Premios 2011 y compara sus resultados con los datos de las 6.027 compañías que han participado desde la primera edición de los premios. De ellas, 450 son empresas pequeñas, 260 medianas y 381 grandes. Se han evaluado aspectos como beneficios sociales (políticas extra salariales, protección de la maternidad y la paternidad), flexibilidad horaria y espacial (horario flexible, reducción de jornada y teletrabajo) y cultura empresarial (igualdad y liderazgo, formación y clima de satisfacción laboral).

Asimismo, se ha analizado la opinión de 1.717 trabajadores de 60 empresas. En esta línea se ha estudiado el impacto que tienen en ellos las medidas aplicadas por sus empresas como políticas de flexibilidad. Además, se les ha preguntado por los niveles de estrés, la situación de conflicto trabajo-familia y su grado de satisfacción laboral.

Incrementando medidas a pesar de la crisis

Victoria resaltó que a pesar de la crisis económica, los datos que arroja el informe demuestran que las empresas madrileñas han incrementado las ayudas para sus empleados. Es así como las ayudas que conceden a los padres de niños menores de 3 años han aumentado en un 159% desde 2008, y las destinadas a los empleados con hijos que presentan alguna discapacidad o que tienen personas mayores a su cargo, se han incrementado en un 64%.





En lo referente a los permisos de maternidad o paternidad, el estudio indica que el 28% de las empresas conceden este permiso de manera extendida, es decir, más allá de las 16 semanas que estipula la ley para las madres y de los 15 días para los padres. En este sentido, la Comunidad de Madrid facilita diez días adicionales a lo establecido por la ley.

Asimismo, el estudio señala que el 62% de dichas compañías permite a los empleados trabajar más horas cuando es requerido a cambio de disfrutar más tiempo libre en otros momentos. Otros datos muestran que el 86% de las empresas han hecho más elástico el horario de entrada y salida, y que el 87% de las compañías imparten formación a sus trabajadores durante la jornada laboral.

Mayor flexibilidad, menos estrés y más productividad

El consejero añadió al respecto que las medidas de flexibilidad producen un beneficio innegable en las organizaciones. Reducen el absentismo porque se produce menos estrés y, asimismo, hay menos accidentes y enfermedades laborales. De este modo, se produce un aumento en la productividad. Algo que repercute en la rentabilidad de las empresas. “Un empleado contento es el mejor embajador de una empresa y sus productos”, señaló Victoria.

En la línea de conciliación laboral y familiar, las empresas que recogen por escrito sus políticas de conciliación se han multiplicado casi por tres desde 2008. A día de hoy, el 46% de las empresas analizadas ponen en práctica esta iniciativa. Asimismo, es importante destacar que una de cada 5 cuenta con Plan de Igualdad. El consejero manifestó que la Comunidad de Madrid viene trabajando a través del “Programa Generando Cambios” con el que se facilitan las herramientas necesarias para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad en las empresas. Hasta el momento han participado 600 pequeñas y medianas empresas.

En relación a los empleados encuestados, el estudio señala claramente que las políticas de flexibilidad benefician significativamente el bienestar de los empleados. Cabe destacar que, cuanto mayor es el nivel de disponibilidad de las políticas de flexibilidad para los trabajadores, menor es





el grado de conflicto que experimenta el empleado. El nivel más alto de satisfacción laboral lo reportan aquellos empleados que trabajan en empresas donde se llevan a cabo medidas como la política de *luces apagadas* y se realizan actuaciones de flexibilidad en la organización de viajes y reuniones.

Finalmente el consejero concluyó que los datos de este informe “reflejan que no es necesario invertir grandes sumas de dinero para lograr un modelo de flexibilidad. No establecer reuniones en el límite del horario de salida, la formación en el horario de trabajo o la política de luces apagadas que fija una hora límite para que los empleados se marchen a sus casas, son algunas medidas que no requieren inversión y que incitan a los empleados a mejorar su cualificación sin ver resentidas sus responsabilidades personales”.

