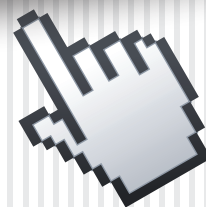


Buenas Prácticas



El teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres españolas. Estudio de sus logros / riesgos y desarrollo de una plataforma digital para el intercambio de sus experiencias.





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1 BUENAS PRÁCTICAS	4
Empresas nacionales	4
1.1 Banco Santander	4
1.2 Banesto	6
1.3 Caja Madrid	8
1.4 Coca Cola	10
1.5 Germaine de Capuccini	12
1.6 Hospital Universitario de Fuenlabrada	14
1.7 IBM España	16
1.8 Microsoft Ibérica	18
1.9 Mujer en Accenture	20
1.10 Nokia	22
1.11 Otto Walter	24
1.12 Sanitas	26
1.13 Sun Microsystems	28
1.14 Denominación: Unisys	30
1.15 Telefónica I+D	32
Empresas Europeas	34
1.16 Alcatel	34
1.17 Kinawley Integrated Teleworking Enterprise Ltd.	36
1.18 Siemens Alemania	38
1.19 Teletrabajo en las Islas Hébridias Exteriores (Escocia)	40
1.20 Vodafone: Salud, seguridad y bienestar	42
2 CONCLUSIONES	44
2.1 Conciliación vida laboral y familiar	44
2.2 Teletrabajo	46



INTRODUCCIÓN

El informe que se presenta a continuación pretende contextualizar la situación de varias empresas en materia de conciliación. Dichas organizaciones se caracterizan por contar con políticas o medidas destinadas a facilitar la unión entre la vida laboral y familiar de sus empleados, siendo un buen ejemplo a la hora de abordar un tema tan importante hoy en día como es el de la conciliación.

Tras analizar diversas fuentes de información, y recopilar material en relación al tema que se está analizando –**Conciliación entre la vida laboral y familiar**–, las empresas aquí presenten reflejan un claro ejemplo de la actuación que debería realizarse para conseguir el objetivo planteado, es decir para poder proporcionar una estabilidad entre los mundos que rodean a los trabajadores de cualquier organización.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido uno de los avances más destacados en el Siglo XX. Su cada vez mayor presencia en un ámbito reservado exclusivamente a los hombres, ha obligado a variar las políticas empresariales y sociales existentes hasta el momento.

De igual modo, las relaciones sociales también se han visto afectadas. Con la incorporación de la mujer al mercado laboral, la vida familiar y personal ha debido adaptarse, por lo que las tareas propias de este espacio ahora deben ser compartidas por todos los miembros del hogar.

Esta necesidad de compaginar ambos mundos ha provocado que, hoy en día y cada vez con mayor frecuencia, hombres y mujeres desempeñen actividades que hasta no hace mucho tiempo estaban dirigidas exclusivamente a mujeres.

La empresa, la familia y la sociedad son mundos indisolubles, con lo que el trabajo, la familia y la vida personal son dimensiones a las que no se pueden renunciar y las cuales están estrechamente relacionadas.

Todos estos aspectos han hecho necesaria la incorporación de nuevas directrices tanto en las empresas como en la sociedad. Por lo que la **conciliación de los diversos ámbitos sociales – personal, familiar y profesional**– está siendo uno de los principales objetivos a conseguir desde diversas instituciones, organizaciones, etc., ya que es una responsabilidad global de toda la sociedad.

La conciliación de la vida familiar, personal y profesional es el medio a través del cual se va a permitir a la sociedad progresar hacia un modelo de trabajo más productivo y eficiente. El hecho de poder solventar los inconvenientes de estos ámbitos tan dispares, hace que los individuos se sientan más involucrados con su organización y, por ende más identificados con la imagen corporativa de la misma.



Si bien es cierto que cada vez son más las organizaciones que están incorporando la conciliación como un pilar fundamental, todavía son numerosos los aspectos que se deben modificar. Uno de los más destacados es el estilo de vida de la sociedad española, los horarios de salida así como, y sobre todo, los horarios de almuerzo son, en mucho de los casos, más tardíos que los que se dan en otros países de la Unión Europea, esto hace que gran parte del día esté dedicado a cuestiones laborales dejando en un segundo plano las tareas propias de la persona.

Por lo que gracias a las medidas implantadas dentro de las organizaciones, cuestiones como los horarios o la flexibilidad serán las vías a través de las cuales llegar a alcanzar el objetivo planteado “Conciliación entre la vida personal, familiar y profesional”.

Uno de los métodos surgidos en los últimos años, y con el que se pretende fomentar la unión entre los dos grandes mundos en los que se tiene que mover toda persona, es el denominado **TELETRABAJO**.

Esta forma de trabajo se caracteriza por desempeñar las labores propias de la actividad profesional fuera del lugar habitual de trabajo, generalmente en el domicilio particular, usando para ello las nuevas tecnologías de la información, entre las que se destaca el ADSL, el teléfono móvil o el ordenador portátil entre otros.

Los nuevos avances vividos en la sociedad en materia de tecnología han permitido que las empresas puedan ofertar esta modalidad de trabajo, favoreciendo con ello la estabilidad personal de aquellos empleados que deban compaginar las cuestiones familiares con las profesionales.

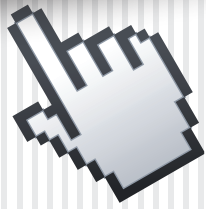
Son múltiples y varios los **motivos que llevan a una empresa a ofertar esta modalidad de trabajo** pero por lo general los más destacados son:

- Evitar el cambio de empresa de trabajadores valiosos para la organización
- Razones de carácter ecológico: tráfico, contaminación,...
- Costes, ya que se ahorra en espacio, gastos de oficina,...
- Mejorar la productividad, y
- Facilitar el equilibrio entre la vida familiar y profesional

Por el contrario los **motivos por los que el trabajador decide desarrollar su actividad laboral fuera de su lugar habitual**, suelen ser:

- Flexibilidad horaria
- Reducción de los costes de transporte, generalmente abonadas por los propios trabajadores y trabajadoras
- Autoorganización del tiempo y el espacio

Indudablemente son numerosas las ventajas que proporciona el teletrabajo para todos los agentes implicados en él, pero no se puede pasar por alto que también existen una serie de **inconvenientes**, los cuales afectan principalmente al **teletrabajador**.



Uno de los problemas más importantes y a los que se tiene que hacer frente, es el hecho de que las *relaciones sociales se ven considerablemente mermadas*. La escasa presencia de los teletrabajadores – en ocasiones no acuden a la empresa ningún día de la semana-, hace que el vínculo entre compañeros sea muy reducido, llegando a provocar problemas psicosociales en el propio teletrabajador.

Otro de las dificultades a las que tienen que enfrentarse es el *elevado gasto* que implica esta modalidad *en materia de comunicaciones o material*, entre otros. Si el teletrabajo reduce considerablemente el gasto que supone el transporte, no es tal la disminución cuando hay que habilitar el nuevo espacio de trabajo.

Pero no sólo los problemas afectan al teletrabajador, la empresa también cuenta con cuantiosos obstáculos entre los que se destaca la dificultad de gestionar la organización así como el complejo seguimiento de los métodos destinados a prevenir los riesgos laborales.

Todos estos aspectos, unidos a las medidas orientadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, se han visto reflejados en el nivel de satisfacción de los trabajadores de las diversas organizaciones que las han llevado a cabo.

Como ejemplo de ello a continuación se identifican algunas de las múltiples empresas que han decidido integrar esta nueva cultura empresarial, con el fin de poder proporcionar una estabilidad a sus empleados y, por lo tanto, mejorar sustancialmente tanto el clima laboral como la productividad de la compañía.

Para finalizar con esta breve introducción hay que destacar que las empresas seleccionadas para la realización de esta guía, desarrollan su actividad tanto a nivel nacional como europeo. En relación al sector hay que matizar como son diversos los ámbitos de actuación, ya que se ha pretendido que las organizaciones elegidas sean una representación lo más fiel posible de esta nueva realidad social.



1 BUENAS PRÁCTICAS

Empresas nacionales

1.1 Banco Santander

Denominación: Banco Santander

Territorio: España, Reino Unido y Latinoamérica

Entidades involucradas: Entidades del Banco Santander

DESCRIPCIÓN

El Banco Santander ha desarrollado un plan de igualdad con el que conseguir una representación más igualitaria entre hombre y mujeres dentro de la compañía, así como facilitar a los empleados la conciliación entre la vida laboral y familiar.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

El objetivo que siempre ha perseguido el Banco Santander ha sido el bienestar de sus empleados. Consciente en todo momento de las dificultades por las que han de pasar el colectivo de mujeres, y uniéndose a las mejoras que se quiere aplicar a este segmento de la sociedad desde diversas instituciones, organizaciones, etc. el Banco Santander instauró, hacia el año 2007 el denominado Plan de Igualdad.

Este plan estaba orientado a "garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres", y en que se incluían una serie de directrices basadas en aspectos tales como: la representación equilibrada; la mejora al acceso; la prevención de la discriminación; el refuerzo hacia el compromiso de la Responsabilidad Social Corporativa o las Medidas de Conciliación, entre otros. Gracias a todas estas medidas, la entidad ha podido hacerse en el año 2009 con el premio que otorga la comunidad de Madrid "Empresa Flexible 2009". Aspectos como la flexibilidad en los horarios, la baja por maternidad y paternidad o la formación han sido las principales causas por las que se le ha concedido dicho galardón.

Las posibilidades que ofrece la entidad a sus empleados hace posible que estos puedan conciliar las actividades referentes a su vida laboral con aquellas procedentes de su vida personal.

Estas facilidades hacen que, momentos como la maternidad sean para la mujer uno de los más importantes de su vida y no supongan un inconveniente a la hora de decantarse por el trabajo o la maternidad. El Banco Santander, es consciente de que existen aspectos cruciales en la vida de todo trabajador, los cuales van a afectar directamente a sus relaciones sociales, y por lo tanto a sus relaciones laborales, con lo que facilitarles dichos momentos hace que el empleado esté satisfecho y por lo tanto su rendimiento sea mayor.

En pocas palabras, gracias a todas estas disposiciones los empleados del Banco Santander tienen un grado de satisfacción elevado, lo que se refleja en las relaciones con los clientes de la entidad, así como con los compañeros e, incluso, con la propia organización.



ELEMENTOS CLAVE

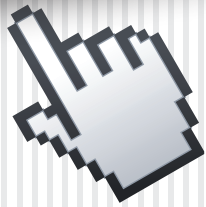
Excedencias
Contratos a tiempo parcial
Ayudas a los empleados
Formación

RESULTADOS

Año 2009-Empresa galardonada con el premio de *Empresa Flexible*, otorgado por la Comunidad de Madrid, en la categoría de gran empresa

MÁS INFORMACIÓN

www.santander.com
<http://www.cvalora.com/>
www.madrid.org



1.2 Banesto

Denominación: Banesto

Territorio: España

Entidades involucradas: oficinas Banesto

DESCRIPCIÓN

Banesto desarrolló hacia el año 2007 un *Plan de igualdad*, en que recoge “las principales líneas de actuación para garantizar y fomentar la igualdad”. Este plan es llevado a cabo desde que el empleado se incorpora a la entidad por medio de formación y desarrollo.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Creación de un Plan de igualdad, con el que pretende fomentar la igualdad de oportunidades entre todos los trabajadores de la organización, así como desarrollar unas líneas de actuación que permita a los empleados conciliar la vida laboral con la familiar, son las principales vías por las que la entidad pretende mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

Tras la implantación del plan, alguna de las medidas que se llevaron a cabo desde la entidad fueron:

- Reducción de jornada por cuidado de familiares con enfermedades graves
- Licencia de paternidad hasta 5 días más de los 13 establecidos por la ley
- Licencia de dos semanas más antes del parto
- Reincorporación progresiva tras el descanso por maternidad
- Mantenimiento de la retribución variable durante la baja por maternidad

Unido a todos estos aspectos, Banesto permite a sus trabajadores variar los horarios de oficina con el fin de poder adaptarse a sus necesidades familiares, lo que trae consigo un incremento del compromiso, la implicación y la flexibilidad con la entidad.



ELEMENTOS CLAVE

Igualdad de oportunidades
No discriminación
Conciliación entre la vida personal y laboral

RESULTADOS

Año 2005-Empresa galardonada con el premio de *Empresa Flexible*, otorgado por la Comunidad de Madrid, en la categoría de gran empresa

MÁS INFORMACIÓN

www.banesto.es
http://www.ugtbanesto.com/index.php?option=com_content&task=view&id=82&Itemid=56
"Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible, Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" Centro internacional de trabajo y Familia; Comunidad de Madrid; 2005.



1.3 Caja Madrid

Denominación: Caja Madrid

Territorio: España

Entidades involucradas: Oficinas de Caja Madrid

DESCRIPCIÓN

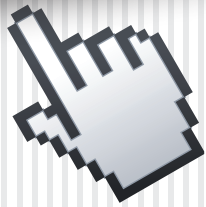
Implantación de una serie de medidas destinadas a mejorar y facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Caja Madrid ha sido consciente de las necesidades de sus trabajadores a la hora de compaginar sus necesidades familiares con las obligaciones laborales, por lo que se ha decantado por identificarse con un carácter marcadamente familiar y orientado hacia la consecución de dicho fin.

Las medidas implantadas desde esta organización han sido variadas y de muy diversa índole. Cuestiones como los permisos por nacimiento de un hijo, por lactancia, reducción de jornada, excedencias o préstamos, han sido alguna de las herramientas empleadas con las que la organización pretende proporcionar a sus empleados una estabilidad tanto en el ámbito laboral como, y sobre todo, en el familiar.

Caja Madrid no hace distinción a la hora de ofertar dichas ayudas, pero conocedor de que ciertos aspectos son más demandados por mujeres, la oferta va orientada hacia la demanda de este colectivo. Aunque hay que destacar que son las políticas de no discriminación las que más peso tienen dentro de la organización y las que hacen posible que todos los empleados de la entidad se sientan integrados en la misma.



ELEMENTOS CLAVE

Flexibilidad
Ayudas financieras o para la educación
Excedencias o permisos de trabajo

RESULTADOS

Una mayor satisfacción de los empleados de la organización
Aumento del compromiso de los trabajadores con Caja Madrid, lo que se refleja en un mejor trato de estos hacia los clientes de la entidad.

MÁS INFORMACIÓN

www.cajamadrid.es: "Informe de Responsabilidad Social 2008"
http://www.cajamadrid.es/Portal_Corporativo/html/RSC06/6-7_conciliacion_vida_laboral_familiar.html
"Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible, Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" Centro internacional de trabajo y Familia; Comunidad de Madrid; 2005.



1.4 Coca Cola

Denominación: Coca Cola

Territorio: España

Entidades involucradas: Coca Cola España

DESCRIPCIÓN

La empresa Coca Cola dispone en la actualidad, de un permiso de paternidad 20 días, superior a lo establecido en la ley.

Unida a esta medida, la empresa dispone de seguros médicos para sus empleados y familiares así como de ayudas y subvenciones para estos.

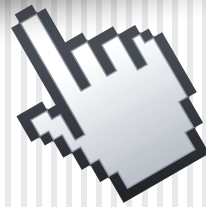
CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

La compañía Coca Cola cuenta con multitud de trabajadores distribuidos entre más de 10 países diferentes. Esta gran compañía se ha caracterizado por considerar a sus empleados como parte importante de su entramado profesional, por lo que las acciones destinadas a mejorar su calidad de vida, han sido uno de sus principales retos.

Tras el análisis de la situación en el ámbito nacional, a través de la realización de un estudio centrado tanto en la opinión de los directivos como de los trabajadores, se implantaron desde 2004 una serie de políticas que han permitido a la empresa crea un ambiente de trabajo más distendido y donde la flexibilidad es uno de los rasgos más destacados.

Una vez concluido el estudio, la organización puso en marcha una serie de políticas:

- *Políticas de flexibilidad:* es la más valorada por los empleados de la compañía. Son aquellas medidas que posibilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar. La flexibilización de horarios de entrada, de días de vacaciones, abandonar el puesto de trabajo por motivos personales, o trabajar desde casa gracias al ADSL, son algunas de las más destacadas dentro de este conjunto de medidas.
- *Políticas de servicios familiares:* dichas políticas están dirigidas tanto a trabajadores como a familiares y están más relacionadas con aspectos ajenos a la propia actividad laboral. Comedor, parking, gimnasio o cursos son algunos de las medidas que se pueden encontrar dentro de este grupo.
- *Beneficios Extrasalariales:* son aquellos más orientados al aspecto social. Son los que se basan en cuestiones más transversales como planes de jubilación, de pensiones; seguros de vida y accidentes, entre otros.



ELEMENTOS CLAVE

Políticas de flexibilidad
Políticas de servicios familiares
Beneficios Extrasalariales

RESULTADOS

Año 2009-Empresa galardonada con el premio de *Empresa Flexible*, otorgado por la Comunidad de Madrid, en la categoría de mediana empresa

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.cvalora.com/>

www.madrid.org

"*Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible, Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*" Centro internacional de trabajo y Familia; Comunidad de Madrid; 2005.



1.5 Germaine de Capuccini

Denominación: Germaine de Capuccini

Territorio: España

Entidades involucradas: establecimientos de Germaine de Capuccini

DESCRIPCIÓN

La empresa de cosméticos Germaine de Capuccini considera que gracias al teletrabajo podrá proporcionar innovación, difusión y repercusión social, con lo que mejorar la organización interna y, por lo tanto, ayudar a favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

La empresa de cosméticos Germaine de Capuccini cuenta hoy en día con un gran volumen de empleadas, lo que ha hecho que la empresa considere la posibilidad de implantar el teletrabajo dentro de su plantilla, con el fin de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Tras la implantación del teletrabajo en dos de los trabajadores de la compañía, ésta pudo observar las ventajas e inconvenientes que ofrecía dicha modalidad, y tras analizar todas las posibilidades, la compañía consideró que era adecuada su institución ya que permitía:

- Conciliar la vida laboral y familiar
- Mayor innovación por parte de los teletrabajadores
- Mayor respeto hacia el trabajo
- Incremento del compromiso social hacia el entorno de la empresa

Para poder llevar a cabo la correcta implantación del modelo, la empresa ha seguido una serie de pasos en los que ha ido definiendo cada uno de los momentos por los que puede pasar un teletrabajador. Dichos pasos comienzan por la selección de una empresa piloto, a través de la cual poder visualizar las consecuencias que tendrá el teletrabajo sobre el empleado y sobre la propia organización.

Una vez determinada la empresa piloto se fijará su entorno, así como se visualizarán los riesgos y problemas que supone el teletrabajo para todas las partes implicadas, los cuales se intentarán solventar de la mejor manera posible y con el menor impacto imposible. Con todo esto la empresa podrá valorar los beneficios reportados por el teletrabajo tanto para los trabajadores que lo desarrollen como para la empresa, en general.

Por último, y una vez analizada toda la información, se pasará a efectuar la propuesta de ejecución, con la que se implantará el modelo de teletrabajo dentro de la compañía.



ELEMENTOS CLAVE

Innovación
Conciliación vida laboral y familiar
Compromiso social

RESULTADOS

Mejora del rendimiento y de los resultados finales
Mejora de la organización interna de la empresa
Optimización de la calidad de vida de la mujer trabajadora
Aumento del sentimiento de pertenencia a la organización

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.alcoy.es/ilive/srv.Teletrabajo.ProgramaPiloto>



1. 6 Hospital Universitario de Fuenlabrada

Denominación: Hospital Universitario de Fuenlabrada

Territorio : Fuenlabrada; España

Entidades involucradas: Hospital universitario de Fuenlabrada

DESCRIPCIÓN

El hospital ha desarrollado el proyecto de “hospital sostenible” para fomentar y promover la conciliación.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Una de las medidas que más se destaca es la Flexibilidad de Horarios, destinada a determinados puestos (Jefaturas) debido a su especial dedicación. En este caso se admite la flexibilidad de turnos, con el fin de conciliar la vida personal y familiar, ya que los requerimientos de su puesto de responsabilidad les exige una mayor dedicación a las actividades labores.

Junto a esta flexibilidad, otra de las medidas que se llevan a cabo desde este organismo es la disposición de 42 horas al año de libre disposición, para que los empleados del hospital puedan realizar tareas propias de su ámbito familiar o personal.

En relación al Teletrabajo no es que sea una medida extendida ni generalizada, pero en el colectivo de responsables se ha habilitado esta posibilidad, proporcionándoles ordenadores portátiles y correo Web, para que puntualmente puedan trabajar desde su domicilio.

Acumulación de horas para días libres. El hospital de Fuenlabrada ofrece tanto en las unidades en las que se trabaja a turnos como en el resto de puestos administrativos esta medida de conciliación. No es inusual acumular jornadas entre este tipo de trabajadores, debido principalmente a las exigencias propias de una profesión tan sacrificada, por lo que si se exceden las horas de jornada normal, se corrigen al alza a favor del trabajador en 1,3, que puede ir acumulando y disfrutar por días libres. En este caso debe ser cada responsable de unidad el que controle el ajuste de dichas jornadas.

Con respecto a la formación, ésta está regulada en el convenio del hospital. La formación obligatoria se imparte en horario de trabajo, mientras que las actividades docentes voluntarias se establecen en horarios de mañana y tarde para que los trabajadores y las trabajadoras puedan formarse.

Por último hay que destacar que el hospital cuenta con una Escuela Infantil propia-concertada; además se ofrecen campamentos para el resto de niños y niñas de diferentes edades, en las vacaciones de navidad, semana santa y verano.



ELEMENTOS CLAVE

Mejora de las condiciones laborales.
Mayor satisfacción del los empleados.
Comité de igualdad

RESULTADOS

Año 2007 - Empresa galardonada por la Mejor Trayectoria de Política de Conciliación, Categoría A, de más de 50 empleados y empleadas.

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.fundacionmujeres.es/documentos>

"Guía de buenas prácticas de las empresas de Fuenlabrada en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal 2005-2008"



1.7 IBM España

Denominación: IBM España

Territorio : España

Entidades involucradas: IBM España

DESCRIPCIÓN

IBM España tiene implantada una política de flexibilidad y de teletrabajo tanto para directivos como para empleados. Las razones por las que implantaron dichas medidas están directamente relacionadas con la estrategia de la compañía: al convertirse en una empresa que trabaja bajo demanda, está obligada a responder a los requerimientos de sus clientes en todo momento.

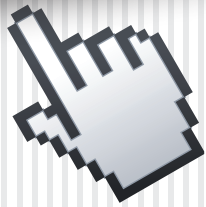
CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Para cumplir el compromiso es necesaria la máxima disponibilidad de su personal, y la vía para lograrlo es ofrecer métodos de trabajo que permitan compatibilizar disponibilidad profesional y vida personal. En el caso de esta gran compañía se puede apreciar como un tercio de sus empleados trabaja fuera de la oficina, y el rendimiento de quienes utilizan opciones de flexibilidad iguala o supera al de quienes prefieren un horario fijo y un lugar de trabajo estable. El sistema que se aplica desde IBM se apoya en valores definidos por los propios trabajadores, donde existe un compromiso de la empresa y de los profesionales con el éxito de todos y cada uno de los clientes, al igual que se da un compromiso con la innovación. Para que todo esto pueda darse debe existir una confianza mutua y responsabilidad personal por parte de todos los agentes involucrados. Por lo que esta aplicación se basa en un enfoque individualizado: "sensibilidad hacia la situación de cada individuo y respuesta de la compañía a las necesidades individuales".

Esta gran compañía es consciente de que los valores existentes hasta el momento han cambiado, por lo que la visión de la empresa se ha debido reorientar hacia esta nueva situación. Es decir, IBM considera que la política de control que había instaurada hasta la fecha ya no es adecuada, y que la confianza en el personal ha sido su principal sustituto. Por lo que uno de los lemas de IBM, en relación a esta cuestión, es "La presencia no es lo mismo que rendimiento".

Con todo esto, y a modo de conclusión, se pueden identificar 6 principios de flexibilidad:

- Es una necesidad de negocio
- Igualdad no significa tratar a todo el mundo por igual
- La presencia no es lo mismo que el rendimiento
- Las opciones de flexibilidad no son un derecho
- Es bueno utilizarlas pero también lo es no hacerlo
- Utilizar las opciones de flexibilidad no perjudica al desarrollo de la carrera



ELEMENTOS CLAVE

Asegurar que la flexibilidad no entraña una penalización en términos de carrera profesional y de oportunidades de trabajo. La responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales son los criterios que se utilizan en la promoción.

Participación: las encuestas de clima son la fuente para diseñar las políticas y su aplicación.

RESULTADOS

La política de flexibilidad fomenta el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados.

El programa contribuye mucho a la mayor satisfacción de los clientes.

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.ibm.com/es/es>



1.8 Microsoft Ibérica

Denominación: Microsoft Ibérica

Territorio: España

Entidades involucradas: MICROSOFT IBÉRICA

DESCRIPCIÓN

Microsoft Ibérica cuenta en la actualidad con 600 empleados en plantilla, el 12% fundadores de la empresa. MICROSOFT IBÉRICA ofrece a sus trabajadores una larga lista de ventajas que les permiten conciliar su vida laboral con la familiar y personal, y de una serie de beneficios sociales que buscan la satisfacción del personal.

Microsoft Ibérica ha puesto en marcha en España diferentes iniciativas que incluyen una gran flexibilidad de horario laboral, la posibilidad de teletrabajo o amplios beneficios sociales.

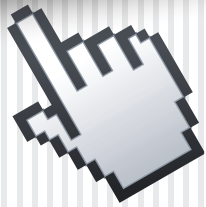
CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

La empresa Microsoft Ibérica ha experimentado una evolución significativamente destacada dentro de la implantación de medidas destinadas a conciliar la vida laboral, familiar y personal. Desde 2004 su principal objetivo ha sido el de poder proporcionar a sus trabajadores una calidad de vida, con la intención de que se viera reflejado en su trabajo, por lo que las medidas destinadas a tal fin han sido, y siguen siendo unas de las más valoradas dentro del mercado laboral español. Desde ese momento la cultura de la empresa se orientó hacia la flexibilidad, primando la necesidad de sus empleados por encima, incluso que las necesidades de la propia compañía. Esto fue posible ya que la empresa consideraba que el desarrollo de sus trabajadores debía de realizarse tanto en el ámbito profesional como, y sobre todo, en el personal.

La confianza que deposita esta empresa en sus empleados, es un claro ejemplo de este modelo de gestión. Hoy en día los trabajadores de Microsoft Ibérica disponen de todas las facilidades para desarrollar su actividad laboral a la vez que realizan tareas personales. Es decir muchos de sus trabajadores trabajan normalmente desde su domicilio, acudiendo a la oficina una o dos veces al día, si así lo consideran oportuno.

Para poder permitir dicha modalidad de trabajo, la empresa facilita a sus trabajadores todos los medios necesarios, como pueden ser ordenador, teléfono móvil o, incluso, Internet. A su vez dichos dispositivos pueden ser utilizados por todos los miembros de la familia para que puedan disfrutar de las ventajas que proporcionan estas nuevas tecnologías de la información. De igual modo, y unido a la posibilidad de trabajar desde el propio domicilio, los empleados disponen de libertad en los horarios laborales, pudiendo establecer ellos mismo, las horas de entrada y de salida. Junto a estas medidas de flexibilidad, esta organización también proporciona servicios tales como póliza dental, revisiones oculares, ayudas en la compra de fármacos, o masajes relajantes –shiatsu-, entre otras.

En suma, Microsoft pretende situarse como una de las empresas referente en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar.



ELEMENTOS CLAVE

El ajuste de jornada para atender necesidades familiares.
Las facilidades que brinda para desarrollarse como profesional dentro de la empresa.
Confianza en los trabajadores.
Eliminación de los controles, se asume el "Código de buena conducta"

RESULTADOS

Año 2005-Empresa galardonada con el premio de *Empresa Flexible*, otorgado por la Comunidad de Madrid, en la categoría de gran empresa.
Uno de los mejores destinos para madres trabajadoras, según la revista *Working Mother*
Mejor empresa del sector y cuarta para trabajar, según *Great Place to Work Institute España*
Segunda empresa más admirada de España, por el periódico *Financial Times*

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.microsoft.com/es/es/default.aspx>



1.9 Mujer en Accenture

Denominación: Mujer en Accenture

Territorio: España

Entidades involucradas: Accenture España

DESCRIPCIÓN

En su afán por promover la igualdad entre ambos sexos, Accenture cuenta con un programa que impulsa el desarrollo y el progreso de las mujeres que forman parte de su equipo. Así, el 37% de la plantilla son mujeres, y dentro del equipo ejecutivo nos encontramos con el 26%.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Accenture es consciente de las dificultades a las que se enfrentan a menudo las mujeres en el ámbito profesional, y por ello ha elaborado programas específicos que facilitan su desarrollo y la conciliación con su vida profesional.

A continuación se muestran los programas creados para tal fin:

- “Programa de acompañamiento”: tras la incorporación de la trabajadora, después de la baja de maternidad, se establecen reuniones con la única finalidad de analizar situación familiar y laboral, así como estudiar las condiciones de los proyectos en los que esté inmersa.
- “Acumulación de horas de lactancia”: conscientes de la importancia de este momento para toda mujer, éstas pueden disfrutar de un permiso retribuido, disfrutando para ello de un total de tres semanas, las cuales empiezan a contabilizar a partir de la fecha de alta de la madre.
- “Flexibilidad horaria de entrada y salida” del centro de trabajo, a lo que se une el teletrabajo, modalidad ofertada recientemente y por la que la empresa está llevando a cabo pruebas piloto para que se pueda desarrollar lo más adecuadamente posible.
- “Programa Accenture Care”: está orientado a ayudar a realizar las tareas rutinarias de los profesionales de la organización, cuestiones como telefarmacia, teleasistencia para mayores, profesores a domicilio, servicios de llevar el coche al taller y a la ITV..., son algunos de los servicios ofertados a tal fin.
- “Programas de formación” específicos para mujeres como “Developing High Performance Women Course”.



ELEMENTOS CLAVE

Posibilidades para desarrollo y crecimiento profesional de las mujeres

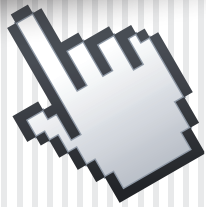
RESULTADOS

El balance entre vida personal y profesional de la mujer.

Gracias a este Programa (Great Place to Work for Women), Accenture ha conseguido situarse por sexto año consecutivo en el ranking de las 100 compañías "100 Best companies for working mothers" de EEUU.

MÁS INFORMACIÓN

http://careers3.accenture.com/Careers/Spain/queofrecemos/EntornoLaboral/vidaenaccenture_mujer_en_accenture.htm



1. 10 Nokia

Denominación: Nokia

Territorio: España

Entidades involucradas: Nokia Spain

DESCRIPCIÓN

Gracias a sus políticas destinadas a conciliar la vida laboral y familiar, así como todas aquellas mejoras que afectan directamente a sus empleados, se ha situado como una de las empresas mejor valoradas a nivel nacional, y en la que más personal estaría dispuesto a trabajar.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Las políticas implantadas por Nokia a nivel nacional, en materia de conciliación han sido múltiples y varias, y gracias a ella la empresa cuenta en la actualidad con una imagen fortalecida frente a los trabajadores, tanto internos como a los de otras compañías. Nokia es una organización que permite a sus miembros compaginar la vida laboral con la familiar. Para ello ha implantado una serie de medidas, entre las que se destaca la flexibilidad de horarios, y con la que los trabajadores pueden ausentarse de su lugar de trabajo, desempeñando su labor profesional desde el propio domicilio.

El denominado teledespacho o trabajo a distancia es, según esta compañía, una de las mejores maneras de cubrir las necesidades de sus clientes. El hecho de poder decir el número de días que se va a trabajar en la oficina, previa aprobación de los encargados, hace posible que los empleados puedan conciliar las labores propias de la familia con las del trabajo.

Si bien es cierto que existen numerosos trabajadores que no consideran oportuno trabajar por medio de este método, ya que creen que es necesario separar ambos mundos, es de destacar como la compañía cuenta con un elevado número de teletrabajadores.

Unido a esto, Nokia Spain también cuenta con acciones destinadas al apoyo profesional y sobre todo dispone de una empresa externa, People One, la cual está dedicada a la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados de la compañía, ofreciendo seguridad, servicios como parking, gimnasio, etc. con los que el empleado se siente identificado.

Como consecuencia de todos estos aspectos, Nokia Spain es una de las organizaciones mejor valoradas según el informe de Randstad "Employer Branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad"



ELEMENTOS CLAVE

Cultura de coaching y desarrollo personal
Evaluación profesional y personal
Flexibilidad
Conciliación vida laboral y familiar

RESULTADOS

Año 2005-Empresa galardonada con el premio de *Empresa Flexible*, otorgado por la Comunidad de Madrid, en la categoría de empresa mediana.
En el estudio de Randstad sobre "Employer Branding: cuando la percepción puede convertirse en realidad", se ha identificado como una de las empresas en las que más empleados desearía trabajar.

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.amedna.com/node/1586>

"Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible, Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" Centro internacional de trabajo y Familia; Comunidad de Madrid; 2005.



1. 11 Otto Walter

Denominación: Otto Walter

Territorio: España

Entidades involucradas: Otto Walter Consulting

DESCRIPCIÓN

Una de las características que más identifica a este gran grupo empresarial, es el hecho de considerar a sus empleados como parte integradora de la organización, por ello las políticas destinadas a conciliar su vida laboral y familiar son uno de los pilares básico. Con lo que el lema al que hacen mención cuando afrontan dichas políticas es: "En OW realmente hacemos y vivimos lo que predicamos".

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Empresa de consultores de Recursos Humanos donde lo más importante es el trabajador. En este sentido la organización valora tanto a los trabajadores que va a incorporar en aquellas entidades que demandas sus servicios como a sus propios empleados.

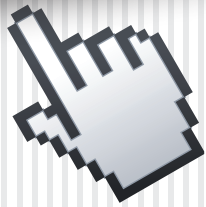
En relación a estos últimos, hay que destacar como la empresa Otto Walter, ha ido instaurando una serie de medidas, gracias a las cuales los trabajadores de la compañía pueden intercalar aspectos familiares y laborales.

Dentro de estas medidas se destaca la *flexibilidad tanto en tiempo como en espacios*. El hecho de que el empleado disponga de permisos para ausentarse del puesto de trabajo o reducción de jornadas, así como la posibilidad de realizar el trabajo desde el propio domicilio, hace que sea una de las mejor valoradas.

La compañía cuenta con una filosofía muy explícita al respecto. Los trabajadores no podrán sobrepasar la hora de cierre establecida por la compañía, todos los empleados disponen de 5 mañanas y 5 tardes libres, las cuales pueden destinar y distribuir de manera independiente, en función de sus necesidades familiares. Por ello la empresa facilita aquellas tecnologías de la información necesarias para poder desarrollar adecuadamente sus actividades laborales cuando no se está en las instalaciones de la compañía.

Unido a todo esto hay que destacar como la compañía también dispone de servicios más orientados a la mejora de la calidad de vida, que a la propia actividad laboral. Alguno de estos son ticket de restaurantes o bonos de transporte, entre otros.

Por último es de reseñar el hecho de que Otto Walter también proporciona asesoramiento tanto en materia profesional como, y sobre todo, personal. Además este asesoramiento también facilita la formación necesaria para poder desarrollar las tareas laborales de la mejor manera posible.



ELEMENTOS CLAVE

Flexibilidad en el tiempo y en el espacio
Asesoramiento personal y profesional.
Permisos y vacaciones cortas.
Gestión de los trabajadores como parte integrante de la organización y no como meros empleados.

RESULTADOS

Año 2005-Empresa galardonada con el premio de *Empresa Flexible*, otorgado por la Comunidad de Madrid, en la categoría de pequeña empresa.

MÁS INFORMACIÓN

"*Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible, Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*" Centro internacional de trabajo y Familia; Comunidad de Madrid; 2005.
www.ottowalter.com



1. 12 Sanitas

Denominación: Sanitas

Territorio: España

Entidades involucradas: Clínicas y centros médicos Sanitas

DESCRIPCIÓN

Unas de las empresas pioneras en la implantación de medidas para facilitar la conciliación laboral y familiar, a nivel nacional.

En concreto la empresa instauró desde el año 2005 un programa destinado a facilitar el teletrabajo en los empleados de la compañía "Sanitas Movilidad".

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Consciente en todo momento de las necesidades de sus clientes, Sanitas ha sabido gestionarlas considerando a sus trabajadores como parte importante para poder proporcionar dichas necesidades.

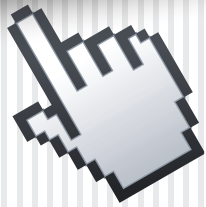
Debido a esto Sanitas ha ido incorporando a sus políticas, medidas que afectan directamente a los trabajadores, y que no sólo están relacionadas con el trabajo en sí, sino que, y conscientes de las obligaciones de los trabajadores con sus cargas familiares, ha ido introduciendo políticas tales como Flexibilidad laboral; Beneficios extrasalariales; Asesoramiento profesional y personal o el llamado Sanitas Movilidad, entre otras.

Todas estas políticas han estado orientadas a mejorar la calidad de vida de los empleados, ya que de esto se vería reflejado en el trato con los clientes.

Concretamente una de las medidas que la empresa puso a disposición de sus empleados fue "Sanitas Movilidad". A través de ésta la compañía facilitaba a sus trabajadores la posibilidad de teletrabajar, con el fin de poder conciliar la vida laboral con la personal.

La incorporación de esta medida se hizo de manera progresiva, ya que se debía valorar el impacto que tendría sobre la plantilla y sobre la empresa en general. Desde su integración hacia el año 2005, y tras un periodo de prueba de seis meses, la empresa ha ido ofreciendo el teletrabajo a cada vez un número mayor de empleados.

La empresa ha sido consciente en todo momento, de que estas políticas no se pueden aplicar a todos los departamentos por igual, por lo que la comunicación entre la organización y los propios trabajadores les ha permitido desarrollar acciones en función de las necesidades de cada área y, sobre todo de cada trabajador.



ELEMENTOS CLAVE

Cuidado y atención tanto de los clientes como, y sobre todo, de los trabajadores de la compañía, por parte de la empresa, ya que de esto se verá reflejado en el trabajo
Formación relacionada con el trabajo desempeñado
Nuevas tecnologías de la información

RESULTADOS

Mejora de la conciliación entre lo personal y lo profesional, lo que hace que la satisfacción de los trabajadores aumente considerablemente
Mayor flexibilidad y autonomía
Elección del lugar de trabajo

MÁS INFORMACIÓN

"Guía de Buenas Prácticas de la empresa flexible, Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal" Centro internacional de trabajo y Familia; Comunidad de Madrid; 2005.
www.sanitas.es



1. 13 Sun Microsystems

Denominación: Sun Microsystems

Territorio: España (Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla)

Entidades involucradas: Sun Microsystems

DESCRIPCIÓN

Creación de un modelo mixto de trabajo, en el que se combina el trabajo flexible en la oficina y el trabajo desde casa.

Esto hace que dentro de la empresa nadie disponga de un espacio propio, donde todo el mundo utiliza todos los espacios de la organización, en el momento en que considere oportuno y para el trabajo que necesite desempeñar en un momento determinado.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

La concepción del trabajo dentro de esta organización está cada vez más alejada de la visión tradicional de puesto de trabajo. El modelo mixto que propone la compañía hace posible la conciliación entre la vida laboral y la familiar, que tan necesaria es para muchos de sus trabajadores.

La combinación del trabajo flexible desde la oficina y el trabajo desde casa, permite a la empresa y a los trabajadores obtener una serie de ventajas que luego se ven reflejadas en la implicación hacia la propia organización.

Este nuevo modelo de trabajo hace que la empresa pueda crear multitud de espacios en los que se lleven a cabo actividades de diversa índole, lo que trae consigo una reducción significativa de los costes, suponiendo altos niveles de ahorro para la organización.

Por otro lado estos espacios fomentan el intercambio de relaciones, permitiendo disponer de equipos de trabajo más flexibles y con mayor interacción entre sus miembros, lo que fomenta la multidisciplinariedad.

Todos estos aspectos llevaron a la empresa a crear el denominado "Anywhere, anyplace, anytime", donde gracias a la intranet y al uso de las nuevas tecnologías, las personas pueden realizar su trabajo desde cualquier lugar y en cualquier momento.

La satisfacción con la que cuentan los trabajadores que emplean esta forma de teletrabajo es muy superior a la de aquellos que sólo realizan su trabajo en la propia oficina y con un horario establecido, reduciendo de manera significativa los niveles de estrés y depresión.

La flexibilidad que aporta este modelo de trabajo junto al manejo de las nuevas tecnologías de la información, permite a los empleados de Sun Microsystems efectuar sus tareas laborales mientras están realizando actividades de carácter doméstico (les permite estar en una reunión gracias al teléfono, mientras están realizando la compra).

En suma, para poder conseguir una correcta gestión de las actividades laborales a través de este método, es necesario un aumento considerable de la disciplina de los empleados, tanto con el trabajo como con los clientes o los proveedores.



ELEMENTOS CLAVE

Disciplina
Formación
Implicación

RESULTADOS

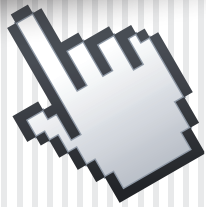
Mayor Satisfacción, lo que trae consigo la reducción del nivel de estrés y depresión.

Ahorro de costes y de tiempo

Diversos modelos de teletrabajo, en función de las necesidades de cada trabajador (trabajar un día en casa, de dos a tres días, de cuatro a cinco, más de cinco o ninguno, si el trabajador prefiere el trabajo de carácter más tradicional)

MÁS INFORMACIÓN

“Trabajar y vivir la red” 2004; Jornada sobre teletrabajo; Telefónica I+D
<http://es.sun.com/>



1. 14 Denominación: Unisys

Denominación: Unisys

Territorio: España (Madrid)

Entidades involucradas: Unisys

DESCRIPCIÓN

Unisys es una compañía global de servicios y soluciones de tecnología. Proporciona servicios de consultoría, integración de sistemas, outsourcing, infraestructuras, combinados con los servicios de tecnología para empresas más avanzados.

Unisys cuenta con un total de 35.000 personas en plantilla distribuidos por todo el mundo y, concretamente, 381 en España y en relación al sexo se observa como la compañía tiene un 20% de mujeres trabajadoras.

En España esta empresa hace uso del trabajo en remoto o teletrabajo y la flexibilidad en el tiempo de trabajo. En la actualidad se está trabajando en una política global y más ambiciosa de "homeworking" (*trabajando en casa*).

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

La mayoría de los empleados tienen ADSL en casa y aparecen en la oficina a media mañana después de haber contestado sus correos electrónicos y realizado sus gestiones cuando el tráfico de una ciudad como Madrid es más fluido.

Actualmente 30 miembros de la plantilla tienen ADSL pagado total o parcialmente (50%) por la compañía, y se prevé que esta medida vaya incrementándose con el paso del tiempo. Es decir que cada vez más empleados cuenten con ADSL en su propio domicilio ofertado por la compañía, para poder realizar actividades laborales en los momentos en los que esté en su domicilio.

El teletrabajo no se trata simplemente de poner ADSL en casa de un empleado/a y presumir de teletrabajo, sino que la empresa Unisys considera que realmente es una forma diferente de trabajar. En este sentido la organización es consciente de que es necesario tener respuestas específicas a cuestiones como la gestión del desempeño y la gestión de equipos, diferentes a las existentes hasta el momento, y que suponen un cambio radical en la nueva cultura de la empresa.

Unido a todos estos aspectos, la empresa Unisys también ofrece otro tipo de servicios, como son: ticket de restaurante; seguro médico; planes de pensiones; seguros de vida y coche de empresa, en este último los beneficiados son los trabajadores de puestos directivos y comerciales.



ELEMENTOS CLAVE

Mayor satisfacción de los trabajadores.
Ahorro de tiempo gastado por el tráfico.
Retención del talento

RESULTADOS

Mayor equilibrio entre vida laboral y vida familiar.

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3Dgu%C3%ADa2007.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1158625951684&ssbinary=true>
"Guía de buenas practicas de la empresa flexible 2007"



1. 15 Telefónica I+D

Denominación: Telefónica I+D

Territorio: España, Iberoamérica

Entidades involucradas: Sedes Telefónica

DESCRIPCIÓN

El grupo Telefónica I+D posibilita la implantación del teletrabajo a todos aquellos empleados que crean conveniente desarrollar su actividad a través de este modelo de trabajo, independientemente de su ubicación o de su categoría profesional, siempre y cuando dicha actividad pueda desarrollarse fuera de las instalaciones de la compañía.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

El grupo Telefónica I+D ha llevado a cabo varios proyectos de interés social, entre los que se destaca la teleasistencia domiciliaria, la teleenseñanza o el teletrabajo, aspecto que requiere una gran atención.

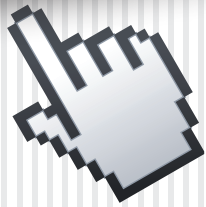
En materia de teletrabajo este gran grupo empresarial ha sido uno de los pioneros en su implantación y desarrollo, a nivel nacional.

El avance que ha padecido este modelo de trabajo, ha permitido a sus empleados compaginar las actividades propias del puesto de trabajo con las tareas domésticas y familiares.

Telefónica I+D es consciente de las dificultades con las que han de lidiar cada día sus empleados. Los desplazamientos o la falta de tiempo es alguno de los inconvenientes más habituales a los que tienen que hacer frente los trabajadores de la compañía. Por este motivo la organización decidió ofrecer a sus empleados la posibilidad de realizar las actividades laborales fuera de las instalaciones de la empresa, con la única finalidad de mejorar su calidad de vida.

En todo momento la compañía ha proporcionado la formación necesaria para desarrollar correctamente el teletrabajo, además de facilitar el uso de nuevas tecnologías de la información, gracias a las cuales ha sido posible la implantación de este modelo de trabajo, Por último medidas como las subvenciones en la contratación de ADSL o la reducción en la jornada de trabajo, se suman al teletrabajo para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar

El grupo Telefónica I+D, además de proporcionar la posibilidad a sus empleados de teletrabajar, también ha contribuido al desarrollo de este modelo de trabajo dentro de otras organizaciones, gracias a las facilidades aportadas en materia de comunicación (nuevas tecnologías de la información)



ELEMENTOS CLAVE

Uso de nuevas tecnologías
No discriminación
Apoyo al desarrollo profesional de los empleados que teletrabajan
Conciliación entre la vida laboral y familiar, gracias a la responsabilidad social corporativa

RESULTADOS

No discriminación
Apoyo al desarrollo profesional de cada uno de los trabajadores de la organización
Facilitar la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral

MÁS INFORMACIÓN

“Trabajar y vivir la red” 2004; Jornada sobre teletrabajo; Telefónica I+D
www.tid.es
<http://www.iberomunicipios.org/noticias/noticia.aspx?idc=10024&idcc=13&idNotic=9228>



Empresas Europeas

1.16 Alcatel

Denominación: Alcatel

Territorio: Bélgica, Australia, EE.UU, Reino Unido, Francia, España, Italia, Alemania y Noruega

Entidades involucradas: sedes de Alcatel

DESCRIPCIÓN

Alcatel es una de las referencia clave en el sector de las telecomunicaciones - que sigue promoviendo la práctica del teletrabajo a través de la organización mundial para permitir a los empleados equilibrar mejor su vida privada y profesional. Contratos de Teletrabajo voluntario han sido parte del método de trabajo desde 2001 en Bélgica, donde la empresa presentó un importante proyecto orientado hacia este método.

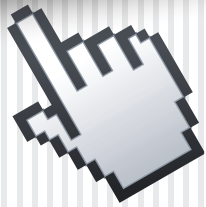
CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Hoy casi el 60% de los empleados de Alcatel en Bélgica hacen una parte de trabajo en casa y el 80% de los directivos están satisfechos con los resultados. Alcatel suministra a los empleados una gama completa de herramientas de comunicación necesaria para mantener conectados a sus equipos y oficinas.

Alcatel en América del Norte ha actualizado su programa de opciones de trabajo flexible incluyendo la jornada flexible, el teletrabajo, tiempo parcial, la reducción de trabajo semanal y el trabajo compartido. Los cursos E-learning están disponibles para educar a los directivos y empleados en entornos de trabajo virtual. Un formulario de reconocimiento anual fue desarrollado para medir el impacto y realizar la evaluación del programa.

Alcatel España puso en marcha el programa de teletrabajo en 2004. Alcatel España cuenta en la actualidad con 300 personas que disfrutan del 40% de su jornada en régimen de teletrabajo. Esto es, van dos días a la semana a la oficina para mantener reuniones y dar informes. El sistema de formación es recibido por el empleado/a a través de la web aunque también existe la modalidad presencial.

Alcatel/Lucent University permite recibir no sólo formación y actualización técnica en idiomas, sino también gestión del tiempo orientado al teletrabajo.



ELEMENTOS CLAVE

Mejoras de los programas de teletrabajo.
Encuestas y comentarios de los empleados como una herramienta de evaluación y mejora del programa de teletrabajo.

RESULTADOS

Aumento significativo de los teletrabajadores.
Satisfacción de los empleados y equilibrio entre la vida privada y profesional.
Un entorno de trabajo más flexible.

MÁS INFORMACIÓN

http://www1.alcatel-lucent.com/gsearch/search.jhtml?_requestid=25254



1. 17 Kinawley Integrated Teleworking Enterprise Ltd.

Denominación: Kinawley Integrated Teleworking Enterprise Ltd.

Territorio: Irlanda del Norte, Co. Fermanagh, Kinawley (una gran proporción de los clientes de la empresa son procedentes de países extranjeros, una parte significativa viene de EE.UU)

Entidades involucradas: European Social Fund, Regional Development Fund and the Human Resource Initiative, Northern Ireland economic development agency.

DESCRIPCIÓN

Kite Ltd. es una iniciativa impulsada por la persistencia y el entusiasmo de dos personas locales, Michael y Sheila McCaffrey. Ambos se decidieron a explotar las posibilidades del teletrabajo con el fin de crear empleo en su aislada área agrícola. Gracias a este método de empleo, hoy en día la empresa da trabajo a 19 personas.

La compañía ofrece una gama completa de servicios de gestión de datos a sus clientes. Este trabajo incluye la gestión de la administración, investigación telefónica, transcripción, gestión de conferencias y eventos, formación de clientes etc.

Por un lado 15 empleados trabajan a tiempo completo en las oficinas construidas en Kanawley Co Fermanagh, en las tareas anteriormente indicadas. Mientras 4 de sus trabajadores se dedican al cuidado de los niños del resto de la plantilla. En este caso es el empleado el empleado controla las horas de trabajo dependiendo de las necesidades de los clientes e inevitablemente, la empresa tiene que confiar en la flexibilidad de horarios.

Todos los trabajadores reciben formación profesional (TIC) para mejorar sus habilidades y competencias.

Por último una parte importante de la estrategia de Kite Ltd. es aprovechar la diferencia horaria entre los EE.UU. y Europa, dando procedimiento de información por la noche para clientes de los Estados Unidos (los cuales extienden la hora de trabajo de los clientes).



CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

La iniciativa de teletrabajo tuvo un impacto importante tanto para la comunidad como para los individuos a través de la creación de empleo y la adquisición de habilidades para el teletrabajo.

La ubicación de las zonas rurales presenta algunas dificultades (la infraestructura de las TIC), aunque no son problemas insuperables. Otro aspecto importante del teletrabajo es su potencial internacional ya que el procesamiento de datos de clientes durante la noche se extiende de manera efectiva para el día de trabajo.

El principal beneficio que ha conseguido Kite Ltd ha sido el de traer nuevo empleo al área de Kinawley a través de contratos de teletrabajo. Esto ha contribuido directamente al desarrollo social y económico de esta zona rural de Irlanda del Norte. Los beneficios de la iniciativa también son individuales, dado que el personal ha actualizado sus conocimientos y adquirido nuevas habilidades. Junto con otros proyectos de telecentros es una forma de alentar el crecimiento económico que requiere menos recursos de transporte, y se aleja de los recursos de la tierra y la energía que han sido los convencionales del desarrollo industrial.

ELEMENTOS CLAVE

Aprendizaje continuo.

Todos los empleados obtienen una amplia formación en TIC.

Oportunidades para las mujeres.

Prestación de servicios de cuidado de los niños como una parte integrante del programa.

RESULTADOS

Aumento de la flexibilidad de los patrones de trabajo. Los trabajadores no trabajan desde su casa, sino en una oficina con guarderías. El volumen de trabajo depende de los clientes, por lo que la empresa tiene que basarse en horario flexible

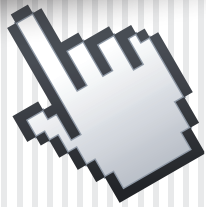
Mejoras de la estructura económica regional y la actividad empresarial

Nuevo empleo en la zona rural.

MÁS INFORMACIÓN

www.kiteltd.com

<http://www.beepknowledgesystem.org/Search/default.asp>



1. 18 Siemens Alemania

Denominación: Siemens Alemania

Territorio: Alemania

Entidades involucradas: oficinas de Siemens en Alemania

DESCRIPCIÓN

Siemens promueve una cultura de empresa que construye y mantiene un nivel alto de motivación de los empleados, ayudándoles a lograr un equilibrio entre trabajo y vida familiar. Ofrece servicios de apoyo a la familia, horarios flexibles de trabajo y disposiciones de salud, deporte y ocio - en todo el mundo.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

Para ayudar a los empleados a cuidar de sus hijos, actualmente Siemens proporciona 380 lugares - guarderías - cerca del trabajo. Siemens es una de las principales empresas alemanas en este ámbito. Las guarderías están situadas cerca de sus oficinas, a fin de que los padres puedan llegar a ellos con rapidez y en cualquier momento.

Además, Siemens proporciona una amplia gama de actividades vacacionales. Cada año, aproximadamente 2000 niños de sus empleados participan en varios programas locales. Muchos trabajadores se aprovechan también de paquetes de vacaciones para toda la familia que se pueden adquirir a precios muy reducidos.

Tiempo parcial y el teletrabajo son modelos que se están convirtiendo cada vez más populares entre los padres. A fin de ayudar a los empleados a combinar la vida laboral y familiar, siemens ofrece el horario de trabajo flexible y opciones de teletrabajo. El teletrabajo es ya parte de la vida cotidiana en muchos trabajadores de la compañía.



ELEMENTOS CLAVE

La tecnología permite a las personas trabajar juntos en proyectos comunes, independientemente de la hora y el lugar. Teletrabajo proporciona flexibilidad y crea nuevas oportunidades para encontrar un equilibrio entre trabajo y vida familiar. Esto requiere un estilo de gestión flexible y una actitud responsable a la nueva independencia encontrada por parte de los empleados.

RESULTADOS

Motivación por el equilibrio adecuado entre trabajo y vida familiar;
Compatibilidad entre trabajo y vida familiar;
Aumento de la motivación por parte de los empleados.

MÁS INFORMACIÓN

<http://w1.siemens.com/responsibility/en/employees/worklife.htm>



1. 19 Teletrabajo en las Islas Hébridales Exteriores (Escocia)

Denominación: Teletrabajo en las Islas Hébridales Exteriores (Escocia)

Territorio: Islas Hébridales , Escocia

Entidades involucradas: Highlands and Islands Enterprise; Comhairle nan Eilean Siar; NHS Western Isles; Scottish Executive y European Union

DESCRIPCIÓN

Creación de una red de telecentros en un archipiélago escocés alejado de centros económicos pujantes para generar una mayor calidad de vida en el territorio y combatir la despoblación del mismo, a través del fomento de un modelo de vida relajado donde se tiene tiempo para desarrollarse personalmente.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO



Las Islas Hébridales Exteriores son una cadena de islas al oeste de Escocia de una superficie de 3.100 km² aproximadamente, cuya economía se sustenta en actividades relativas al sector primario como la pesca, piscicultura, agricultura a pequeña escala y también turismo y manufactura textil. El municipio más importante de las islas es Stornoway con una población de 6.500 personas.

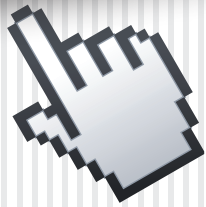
Las Islas Hébridales Exteriores se enfrentaban a un problema importante de despoblación, ya que se calculaba que la población disminuiría un 17% de 2002 a 2018, y como consecuencia del descenso de tasa de nacimiento, ésta descendería de 227 en 2003 a 132 en 2018.

Todo ello suponía un impacto ambiental, económico y social de primer nivel. Para contrarrestar esta tendencia se pusieron en marcha acciones que atrajesen y retuviesen a las personas, generasen ingresos y prosperidad, facilitasen a los negocios locales saltar al mercado internacional, acercasen a la formación a distancia y mejorase de las habilidades a los trabajadores locales, aumentarían la capacidad del e-gobierno y trabajarían a favor de la inclusión digital y social

Para ello se crearon centros de teletrabajo a lo largo de las islas, tanto para los nativos como para las personas que buscaban o estaban interesadas en un estilo de vida sosegado, enmarcado en un entorno natural apartado. A través del lema "Live local – work global" desarrollaron telecentros en los que se realizaban tareas para empresas de Edimburgo, Manchester, Londres. En estos telecentros se desarrollaban tareas tales como: Digitalización de la información; Gestión de bases de datos para el Gobierno; Desarrollo de contenido para páginas Web o Servicios de traducción.

Las empresas encontraban en este entorno una serie de características que se amoldaban a sus necesidades como era: personal cualificado, nivel de rotación bajo en los puestos de trabajo, motivación, entorno competitivo y una importante red de apoyo social. Por otra parte las personas trabajadoras se beneficiaban de no tener que desplazarse para ir al trabajo, de una vida familiar mejorada, del aprendizaje de nuevas habilidades, de un estilo de vida relajado y de la flexibilidad.

Las comunidades esparcidas por las Islas tenían un telecentro que transmitía la información a Stornoway (municipio cabecera) y desde aquí se transfería a las empresas de Londres, Manchester y Edimburgo.



ELEMENTOS CLAVE

Revitalización de una región y una comunidad en declive demográfico y social
Generación de empleo en áreas rurales alejadas de centros económicos
Mejora de la calidad de vida de las personas de esa comunidad
Generación de nuevas perspectivas de trabajo para la comunidad
Fomento de un modelo de vida relajada
Generación de beneficios para las empresas debido al perfil de los trabajadores de áreas rurales

RESULTADOS

Generación de más 400 puestos de trabajo
Expansión de la banda ancha por todo el territorio
Trabajos mejor remunerados
Vuelta a casa de gente joven
Llegada de personas atraídas por ese estilo de vida

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.connectedcommunities.co.uk/>
<http://www.work-global.com/>



1. 20 Vodafone: Salud, seguridad y bienestar

Denominación: Vodafone: Salud, seguridad y bienestar

Territorio: Reino Unido, Nueva Zelanda, Australia, los Países Bajos

Entidades involucradas: sedes de Vodafone en Reino Unido, Nueva Zelanda, Australia, los Países Bajos

DESCRIPCIÓN

Vodafone presentó un marco de bienestar en 2006/07. Como parte de este marco, se han desarrollado los principios mundiales para toda la compañía sobre cuestiones específicas tales como el estrés y la dirección de asistencia.

CONTEXTO Y ÁMBITO DE DESARROLLO

La guía - un conjunto de herramientas sobre los principios de bienestar se distribuyó en 2007/08 a todos los locales de Vodafone. La guía explica la importancia del bienestar de los trabajadores y el objetivo para que los empleados sienten que trabajan en un ambiente seguro y estimulante, sabiendo que Vodafone se preocupa por su bienestar, y les apoya en el desarrollo de una vida saludable.

La guía ofrece consejos sobre las medidas que los empleados puedan tomar para mejorar su propio bienestar, con recordatorios de seguir consejos sobre conducción segura, y limitar el estrés a través de la fijación de objetivos claros y una buena gestión del tiempo. La guía también asesora a los administradores la manera de promover el bienestar de su personal.

El trabajo flexible se introdujo en la sede de Vodafone de Reino Unido y otras oficinas en Newbury, Reino Unido, con una mezcla mesas asignadas y no asignadas de uso colectivo, áreas de colaboración informal y sofás en áreas de descanso. Esto permite a los empleados elegir donde trabajar: principalmente en la oficina o desde su casa, o una combinación de ambos.

Además de ofrecer apoyo financiero a los teletrabajadores de hasta 250 libras para comprar el equipo de trabajo, también se les proporciona información sobre el teletrabajo, así como de los riesgos, con el fin de asegurarse que su salud y su seguridad no se vean afectadas.

Vodafone Nueva Zelanda: el nuevo edificio de la sede ha sido diseñado para proporcionar espacio de trabajo flexible, influido por las opiniones de los empleados sobre el diseño, la iluminación y los hábitos de trabajo. Incluye una mezcla de mesas fijas para las personas que trabajan principalmente en la oficina, escritorios no asignados para los empleados que están a menudo fuera de la oficina o trabajan en casa, y zonas informales.

La transición a trabajo más flexible también ha tenido éxito en los Países Bajos. El nuevo diseño incluye mucho más espacio que antes, lo que lleva a una mejor colaboración dentro de los equipos y entre ellos.

Vodafone Australia también ha creado nuevas oficinas con un menor número de escritorios que empleados, diseñadas para alentar a los empleados a trabajar desde casa o en horario flexible. Espacios de trabajo flexible también fomenta reuniones más espontáneas y el compromiso entre colegas.



ELEMENTOS CLAVE

El nuevo diseño de las oficinas y el espacio de trabajo flexible contribuye a mejorar una mejor colaboración entre los equipos de trabajo
Un marco de bienestar fomenta la salud y la seguridad de los empleados.

RESULTADOS

El equilibrio entre el trabajo y los compromisos familiares;
Mejora del ambiente de trabajo.

MÁS INFORMACIÓN

http://www.vodafone.com/start/responsibility/employees/health___safety/wellbeing.html



2 CONCLUSIONES

2.1 Conciliación vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los principales objetivos que persigue hoy en día toda sociedad. Los individuos conscientes de los cambios que se han ido viviendo y sobre todo de la nueva cultura emergente, han ido modificando sus actuaciones.

Las empresas conocedoras de todos estos nuevos movimientos y modificaciones, han ido aplicando medidas para que tanto trabajadores como las propias organizaciones afronten el cambio de la mejor manera posible, sin que estos supongan ningún inconveniente.

Si bien es cierto que esta nueva realidad social ha llevado a la sociedad hacia una nueva estructuración laboral, lo cierto es que dicha estructuración ha tenido que ir apoyada de medidas y políticas aplicadas desde las propias organizaciones.

Han sido múltiples y varias las políticas y medidas integradas en la nueva cultura empresarial en estas últimas décadas. La incorporación de la mujer al mercado laboral, como uno de los cambios más destacados de esta nueva realidad social, ha obligado a las organizaciones a valorar aspectos de los que hasta no hace mucho tiempo se mantenían fuera de sus márgenes de aplicación.

La necesidad de facilitar dicha incorporación ha hecho que surgieran con apremio todas aquellas medidas destinadas a conciliar los dos grandes ámbitos en los que se envuelve todo trabajador, el ámbito familiar y el laboral, siendo las mujeres trabajadoras sus principales destinatarias.

Para poder llevar a cabo la implantación de todos estos aspectos es fundamental que exista una buena **comunicación** por parte de los agentes participantes en el proceso.

A su vez la **responsabilidad** tanto por parte de las empresas como sobre todo por los trabajadores es otra de las cuestiones que ha de tenerse en consideración, ya que en esta nueva realidad social el control deja paso a la persona, asumiendo ésta sus propios controles y gestionando sus actividades laborales.

Por otra parte la empresa tiene que encargarse de reorientar la actuación de su organización, para lo cual es necesario que se diseñen nuevas vías de actuación, donde las **estrategias** han de estar dirigidas a mejorar la calidad de los trabajadores, ya que de esta forma la satisfacción de los mismos se verá reflejada en el desempeño de estos así como en el trato hacia el cliente, contribuyendo a mejorar la imagen de la compañía.



Con lo que, se puede indicar que las empresas precisan de nuevas competencias con las que dirigir a un nuevo tipo de trabajador. En este caso ha de destacarse el **liderazgo** como factor fundamental para conseguir una adecuada gestión de los mismos.

Esta nueva realidad social, y como se ha comentado anteriormente, ha cambiado los roles de los empleados. La incorporación de la mujer al mercado laboral, ha obligado a los trabajadores ha compaginar tanto el mundo laboral como el familiar, para poder llevar una buena calidad de vida, y esto no es posible si desde la propia organización no se da la posibilidad de efectuar dicha conciliación.

Indudablemente **las medidas** destinadas a tal fin, **son mayoritariamente demandadas por mujeres trabajadoras**, ya que son el colectivo más afectado por esta nueva estructuración social. Pero hay que destacar como son cada vez más los casos en los que los hombres trabajadores solicitan estas medidas para, generalmente, ayudar a sus parejas en las tareas propias del hogar.

En pocas palabras, esta necesidad de conciliar el mundo laboral con el familiar, ha provocado que aspectos como la flexibilización de los horarios o la posibilidad de trabajar desde una ubicación diferente a la habitual, hayan contribuido a desarrollar nuevas modalidades de trabajo.

Con todo esto, y tras analizar la información referente a las empresas desarrolladas en esta guía, se pueden establecer que las **principales políticas y medidas son:**

- *Políticas de flexibilidad*, cuyas medidas son:
 - Flexibilidad de tiempos
 - Mayor autonomía
 - Excedencias o
 - Permisos de trabajo,...
- *Políticas de servicios*, donde se destacan las siguientes medidas:
 - Contratos a tiempo parcial
 - Formación
 - Facilitar el acceso a las nuevas tecnologías de la información
 - Ayudas financieras y/o sociales,...
- *Políticas extrasalariales*, entre las que se distingue:
 - Seguros de vida y de pensiones
 - Parking
 - Comedor
 - Guarderías,...



2.2 Teletrabajo

Esta forma de desempeñar las actividades propias del puesto de trabajo, **ha surgido con fuerza en estos últimos años**. Si cabe destacar todavía son muchas las reticencias que existen al respecto, pero cada vez son más los trabajadores que lo llevan a cabo y las empresas que posibilitan a sus empleados **desarrollar su actividad fuera de sus instalaciones**.

Esta forma de trabajo desbanca a la imagen que se tenía hasta el momento de cómo se debía desarrollar la actividad laboral. Hasta no hace mucho tiempo la concepción de que cuantas más horas se acumulaban en el puesto de trabajo, mayor era el rendimiento y la productividad de un trabajador, era la visión más generalizada. Hoy por hoy esto está cambiando y las empresas están dando la posibilidad, en cada vez más ocasiones de **trabajar de maneras diferentes a los modelos ya existentes**.

Todos estos cambios no podrían haberse llevado a cabo sin la ayuda indiscutible de las nuevas tecnologías de la información. El avance de herramientas como Internet, los ordenadores portátiles o el teléfono móvil, han facilitado el desarrollo de esta nueva sociedad, en la que la igualdad entre hombres y mujeres no se vislumbra en un horizonte muy lejano.

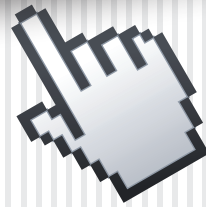
En relación a esta última cuestión hay que destacar que todavía son numerosos los progresos que han de realizarse para alcanzar una situación socialmente aceptable. La sociedad ha de tener en cuenta los nuevos roles de los individuos, donde el papel de la mujer se ha modificado sustancialmente, ya que está ocupando lugares y espacios reservados exclusivamente a los hombres.

Todo esto hace necesario que la sociedad asuma dichos cambios e integre nuevos modelos de gestión para que el proceso se pueda llevar a cabo.

Gracias a las nuevas políticas y medidas implantadas en cada vez más número de organizaciones, estos cambios pueden ser afrontados suponiendo para los trabajadores y las trabajadoras una ventaja a la hora de conciliar su vida laboral y familiar.

En resumen, los cambios más destacados que debería afrontar toda sociedad para poder favorecer una calidad de vida, en relación a la unión de los dos grandes ámbitos en los que se desenvuelve todo individuos podrían ser:

- No caer en el error de considerar que cuanto más tiempo se emplee en el trabajo, mayor será el rendimiento.
- Modificar la gestión de los tiempos.



- Considerar que la conciliación es necesaria y por lo tanto se deben adoptar medidas y políticas para que se pueda llevar a cabo.
- Los cambios han de producirse tanto en la sociedad como, y sobre todo, en las organizaciones y las personas.
- Incorporación de nuevas tecnologías de la información para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Formación de los trabajadores y de las trabajadoras en cuestiones como, Uso de nuevas tecnologías de la información; Gestión del tiempo u organización del trabajo, entre otros.