

---

# Responsabilidad Familiar Corporativa en República Dominicana

IFREI 1.5 - IESE Family  
Responsible Employer Index



International  
Center for  
Work and  
Family



CENTRO **INICIA** DE  
INVESTIGACIÓN  
EN **SOSTENIBILIDAD**

---

# ¿Qué es Responsabilidad Familiar Corporativa?

La Responsabilidad Familiar Corporativa de una empresa apoya la integración del trabajo, la familia y la vida personal de los colaboradores y facilita la flexibilidad, tanto en el tiempo como en el espacio. Proporciona apoyo profesional, servicios y beneficios familiares que van más allá de una retribución económica. Tiene un impacto positivo en:

## IMPACTO DE LA RFC EN LAS EMPRESAS.

- Reputación
- Atracción de talento
- Menores costes por absentismo laboral
- Compensación
- Excelencia
- Eficiencia
- Compromiso y clima laboral



## IMPACTO DE LA RFC EN LA SOCIEDAD.

- Salud y bienestar
- Disminución de stress y otras enfermedades asociadas
- Igualdad y diversidad
- Infancia
- Discapacidad
- Nivel educativo del país, ya que los padres pueden involucrarse más en la educación de los hijos, con el consiguiente rendimiento escolar y la disminución de adicciones y de criminalidad.



CLIENTES / PROVEEDORES



EMPRESA



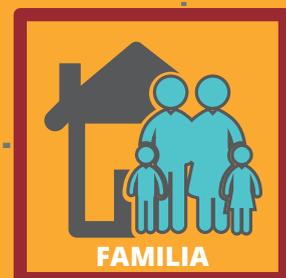
SOCIEDAD

## IMPACTO DE LA RFC EN LAS PERSONAS.

Al facilitarles organizar su tiempo de trabajo de modo que no interfiera o dificulte las responsabilidades con la propia familia. Tienen a disminuir el tiempo de desplazamientos y, por lo tanto, a favorecer el rendimiento, la confianza y el compromiso.

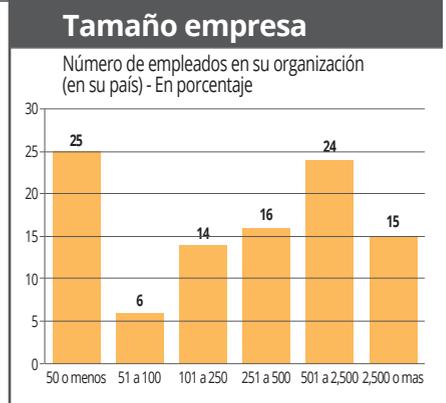
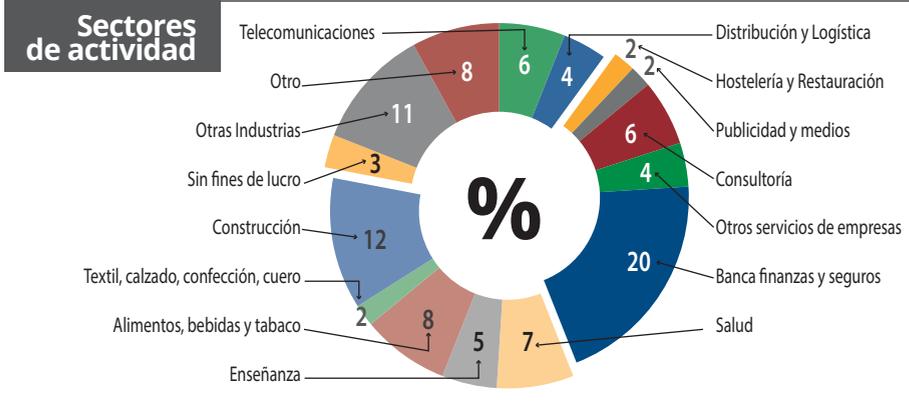
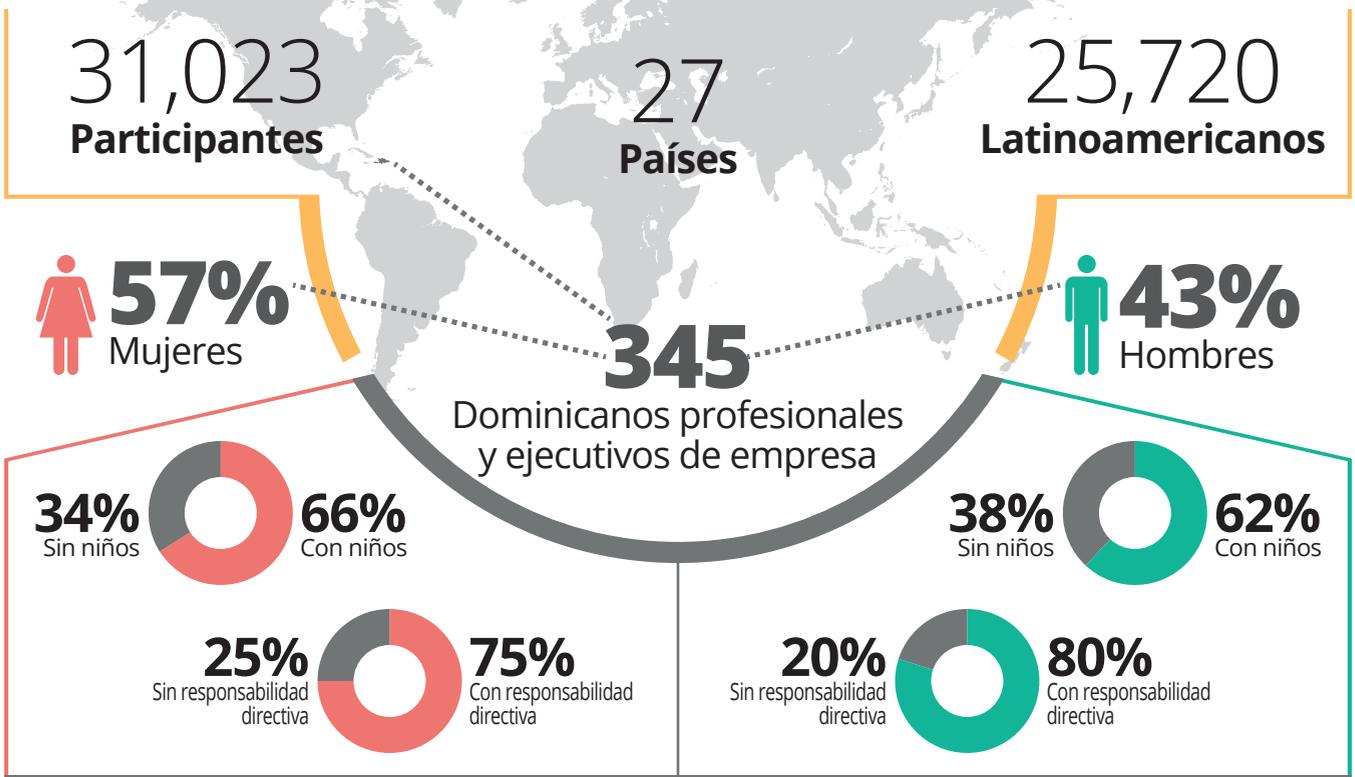


EMPLEADO



# Encuesta IESE Family Responsible Employer Index -IFREI-

Metodología cuantitativa de cuestionarios estructurados en línea. Enero 2016.



- Políticas más valoradas en R.D.**
- ACCESIBLES**
- Políticas más usadas**
1. Permiso para abandonar el lugar de trabajo debido a una emergencia familiar
  2. Calendario de vacaciones flexible que se adapte a las necesidades del empleado
  3. Horario de trabajo flexible
- NO ACCESIBLES**
- Políticas más deseadas en el futuro**
1. Programa de bienestar (control del estrés, ejercicio, fitness, etc.)
  2. Horario de trabajo flexible
  3. Semana comprimida (ej. medio día libre a cambio de un horario de trabajo más largo durante la semana restante)

**APOYO EMOCIONAL DEL MANAGER**

**33%** consideran que reciben un buen apoyo emocional del manager.

**MANAGER COMO MODELO A SEGUIR**

**42%** consideran que su supervisor es un buen modelo de conciliación en el trabajo y fuera del trabajo.

**26%** de las mujeres encuestadas *perciben que el uso de políticas RFC tienen un impacto negativo en sus trayectorias profesionales.*

**37%** de las mujeres *perciben que han de trabajar por encima de las horas establecidas por contrato.* Para ser bien vistos por la dirección los empleados deben poner constantemente su trabajo por delante de su familia o de su vida personal.

# Percepción del entorno laboral

El grado de Responsabilidad Familiar Corporativa viene determinado por el apoyo del supervisor, cultura organizativa y las políticas de RFC que percibe el empleado.

16%

MUNDO IFREI

17%

LATINOAMÉRICA

12%

REPÚBLICA  
DOMINICANA

A

## ENTORNO ENRIQUECEDOR

El entorno laboral es **muy positivo** y favorece la integración trabajo-familia-vida personal. Estos ámbitos **se enriquecen mutuamente**, logrando un alto nivel de satisfacción y compromiso.

30%

MUNDO IFREI

31%

LATINOAMÉRICA

27%

REPÚBLICA  
DOMINICANA

B

## ENTORNO FAVORABLE

El entorno laboral **facilita** la integración trabajo-familia-vida personal. Estos ámbitos **se enriquecen de forma ocasional**, pudiendo surgir conflictos que los propios empleados han de afrontar personalmente.

41%

MUNDO IFREI

40%

LATINOAMÉRICA

47%

REPÚBLICA  
DOMINICANA

C

## ENTORNO DESFAVORABLE

El entorno laboral **dificulta ocasionalmente** la integración trabajo-familia-vida personal. Estos ámbitos **entran de forma habitual en conflicto**, generando en los empleados la percepción de falta de apoyo de la organización, estrés e insatisfacción.

13%

MUNDO IFREI

12%

LATINOAMÉRICA

14%

REPÚBLICA  
DOMINICANA

D

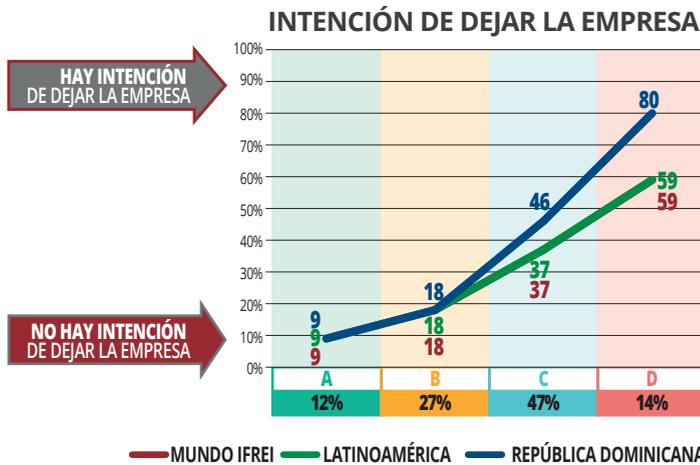
## ENTORNO CONTAMINANTE

El entorno laboral **dificulta sistemáticamente** la integración entre trabajo, familia y vida personal. Estos ámbitos **entran de forma sistemática en conflicto**, generando en los empleados insatisfacción y un alto grado de estrés, favoreciendo la desmotivación y el deseo de dejar la empresa.

# Impacto

El impacto que la Responsabilidad Familiar Corporativa tiene en los resultados de la empresa permite establecer áreas de mejora para avanzar hacia un nivel de desarrollo superior.

## Organizativo



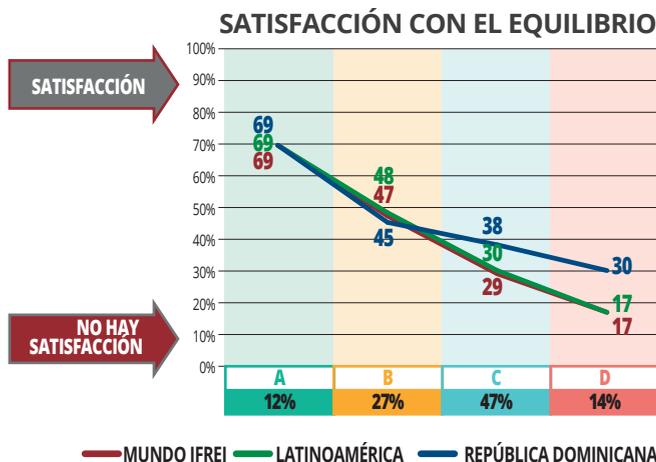
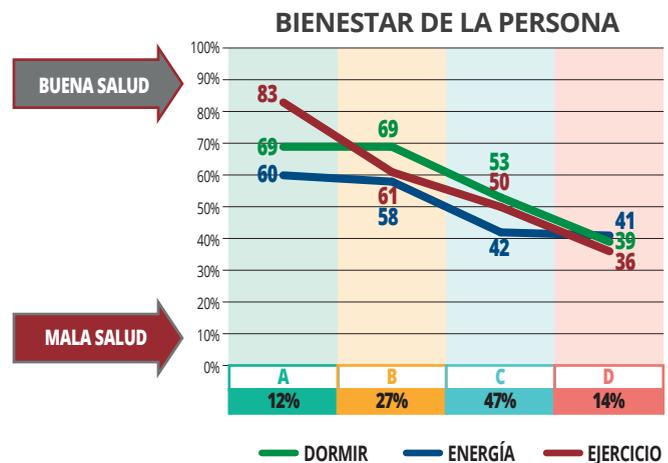
Un entorno laboral contaminante o desfavorable incide, entre otros factores, en:

- Menor productividad
- Pérdida de experiencia
- Deterioro del entorno laboral
- Desmotivación del personal
- Mayor coste de reclutamiento para remplazo
- Coste de formación del nuevo empleado
- Coste de sustitución del puesto vacante

## Individual

Un entorno enriquecedor y favorable repercute positivamente en las personas, incidiendo en:

- Menor absentismo
- Mejor salud y rendimiento
- Mayor habilidad interpersonal en el trabajo
- Mayor confianza en las habilidades
- Mayor capacidad para realizar múltiples tareas
- Mayor comprensión hacia las personas
- Mayor habilidad interpersonal



Nivel de satisfacción de la persona con el tiempo que dedica a su trabajo y a la atención de su familia, y el grado de satisfacción con la que ambos encajan de forma equilibrada. Se facilita proporcionando los recursos para realizar el trabajo de modo autónomo y flexible.



International  
Center for  
Work and  
Family

## Sobre IFREI - IESE Business School

El índice IFREI 1.5 (IESE Family Responsible Employer Index) es una herramienta de análisis desarrollada por el Centro Internacional Trabajo y Familia de IESE Business School (Universidad de Navarra), que diagnóstica periódicamente en distintos países del mundo el nivel de implantación de la Responsabilidad Familiar Corporativa, y su impacto en las personas y las organizaciones.

## Sobre el Centro INICIA de Investigación en Sostenibilidad

El capítulo de República Dominicana del informe IFREI está auspiciado por el Centro de Investigación INICIA de Sostenibilidad, el cual constituye una plataforma para propiciar una nueva cultura empresarial dominicana que asegure la sustentabilidad no sólo económica, sino social y medioambiental de las organizaciones que operan en República Dominicana.



BARNA  
Business School

CENTRO **INICIA** DE  
INVESTIGACIÓN  
EN **SOSTENIBILIDAD**

## Sobre BARNA Business School

Barna, Escuela de Alta Dirección, se ha consolidado como la principal escuela de negocios del Caribe y la única en República Dominicana, siendo pilar fundamental para la formación de directivos en el país. Su labor es avalada tanto por su trayectoria, como por el prestigio que le otorgan el nivel de formación y la calidad de los programas que ofrece. Los profesores que imparten clase en sus aulas proceden de las mejores escuelas de negocios a nivel internacional y desarrollan la Metodología del Caso, el método formativo nacido en la Universidad de Harvard en 1914 que utiliza casos reales como principal medio de aprendizaje. Barna Business School ofrece, además de los programas insignia del Master of Business Administration (MBA) y el Executive MBA, programas de dirección ejecutiva y programas diseñados para las necesidades de las empresas.

### Autores:

Prof. Nuria Chinchilla, IESE Business School.  
Prof. Mireia Las Heras, IESE Business School.  
Prof. Carlos Martí, Barna Business School.

Contacto e información:  
[carlosmarti@barna.edu.do](mailto:carlosmarti@barna.edu.do)

Para descargar el informe completo:  
[www.barna.edu.do](http://www.barna.edu.do)