



Servicios de Beneficios e Incentivos

LOS RETOS DE LAS PYMES Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

sodexo
Servicios de Calidad de Vida

Contenido

Editorial	2
Enseñanzas principales del estudio	4
Algunos dirigentes de Pymes enfrentados a retos importantes de Recursos Humanos y un 80% de ellos piensa que la calidad de vida en el trabajo es una apuesta de mutua ganancia para los trabajadores y el rendimiento de la empresa.	
Un campo de la calidad de vida en el trabajo aún desaprovechado: la recompensa.	
Activar los mecanismos de la calidad de vida en el trabajo, al servicio de las empresas	5
Las Pymes y la calidad de vida en el trabajo	6-7
La calidad de vida en el trabajo 5 tipologías de dirigentes Metodología del estudio.	



| Editorial

LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, NUEVA FRONTERA DEL RENDIMIENTO EN LAS EMPRESAS Y EN ESPECIAL EN LAS PYMES.

Las pequeñas y medianas empresas (PyMES), son la piedra angular de nuestra economía. Al emplear a uno de cada dos trabajadores, estas compañías poseen un gran potencial estratégico para generar más empleos.

¿Cómo ayudarlas a perpetuar y a desarrollar su actividad? ¿Cómo acompañarlas en sus retos de contratación y a cultivar los talentos? En resumen ¿Cómo transformar ese potencial?

En Sodexo estamos convencidos de que la calidad de vida no solo constituye una ventaja para el atractivo de las Pymes, sino también un mecanismo aún desaprovechado de su rendimiento.

De atractivo, ya que en estructuras en crecimiento, la calidad de vida tiene un lugar decisivo en las ofertas a la hora de la contratación, más allá del puro aspecto financiero. De rendimiento, porque la contratación de trabajadores es decisiva para el desarrollo de las Pymes.

Basándonos en esta convicción y nuestra experiencia, le pedimos a TNS-Sofres que realizara este estudio acerca de los retos de las PYMES y la calidad de vida en el trabajo.

Los resultados que les presentamos hoy estudian los beneficios de los servicios de calidad de vida ofrecidos a los trabajadores de las Pymes. De igual manera, miden el nivel de sensibilidad de los jefes a los problemas relacionados con la calidad de vida en el trabajo. En resumen, y sobre todo, permiten identificar las necesidades crecientes de las empresas.

La primera edición de este estudio, en diferentes países en donde nosotros proponemos nuestros servicios a través del mundo, proporciona también respuestas fundamentales. No solamente sobre los retos de las Pymes y sobre la calidad de vida en el trabajo, sino también sobre las empresas del futuro.

Anna Notarianni



Principales enseñanzas del estudio



... Y quienes son el 80% que piensan que la calidad de vida en el trabajo es una apuesta de mutua ganancia para los trabajadores y el rendimiento de la empresa.

En un contexto de márgenes débiles y de dificultades económicas para las Pymes, sus dirigentes están convencidos de que el éxito se debe a enfoques innovadores. Entre ellos, las acciones a favor de la calidad de vida en el trabajo aparecen como una apuesta doblemente ganadora para los trabajadores y para el rendimiento de la empresa

De esta manera, el 67% de ellos relacionan la mejora y el rendimiento y las ventajas que favorecen el equilibrio entre vida personal y vida profesional. El 69% de los encuestados muestra efectos benéficos de sus acciones a favor de la calidad de vida en el trabajo por encima de la productividad, pero también en términos de mejora del ambiente (78%), de los beneficios por encima de la reputación de la empresa (66%), etc...

De esta manera son muchos los que han llevado a cabo por lo menos una acción: asociación de seguros interesante (76%), locales funcionales y agradables (71%), inversión en un equipamiento profesional que facilite el trabajo (82%). Estos dos últimos tipos de acción tienen efectos tangibles sobre el rendimiento (87% de la muestra) y sobre la productividad (76%).

Dirigentes de Pymes Enfrentados a importantes retos de recursos humanos

Para los dirigentes de PYMES es un gran reto atraer, motivar y retener talentos a través de estrategias de recursos humanos. Esto es claro cuando el 70% de ellos tiene dificultad para contratar y el 64% piensa que no es indispensable retener talentos. Para concluir, solo el 50% consideran una prioridad la lucha contra el ausentismo laboral.

Frente a estos retos, los dirigentes de las Pymes no se sienten a la par con las grandes empresas. Por ejemplo, una gran mayoría (77%) no piensa en términos de hacerle competencia a las grandes empresas en cuestión de ventajas y recompensas propuestas a los equipos. Esto se aplica también a la ayuda que hay que proporcionar a sus trabajadores para cuidar de su salud (71%). Mientras que el desarrollo de las Pymes es un mecanismo extraordinario de potencial de crecimiento y de empleo, ayudarlos a superar estas dificultades es una necesidad real.

Un campo de calidad de vida en el trabajo aún desaprovechado: La recompensa.

Otras acciones menos frecuentes (bonos o cheques de regalo para recompensar el rendimiento...) pueden tener un impacto aún más fuerte. De esta manera, el 90% de los jefes de empresas consideran que recompensar los esfuerzos de los trabajadores tiene un efecto positivo sobre la productividad de su empresa.

De hecho, las acciones a favor de la recompensa tienen resultados muy fuertes, susceptibles de ayudar a los dirigentes de las Pymes en su necesidad de atraer, motivar y retener los talentos para desarrollar su actividad. Sobre todo frente a las grandes empresas.

De esta manera, el estudio revela que entre los jefes de empresa que hayan llevado a cabo un sistema de recompensas: ¡un 75% constata una mejora en la eficiencia y en la productividad, un 42% una reducción del ausentismo y una mayor facilidad para contratar y un 43% constata un incremento de su volumen de negocios!

En conclusión, un buen punto para los dirigentes de las Pymes: ¡entre más acciones implementadas, más resultados tangibles!

(Sodexo servicios de beneficios e incentivos): Accionar los mecanismos de calidad de vida en el trabajo al servicio de las empresas.



El ambiente de los negocios es cada vez más competitivo y le exige a las PYMES mejor capacidad de reacción y movilidad. Los servicios de Sodexo Beneficios e Incentivos permiten responder a esas necesidades, actuando sobre cuatro elementos clave de la calidad de vida en el trabajo:



La Salud y el Bienestar de los consumidores

El acceso a una alimentación sana y equilibrada en toda circunstancia favorece la concentración y la productividad de los trabajadores.



La interacción social

El acceso a la cultura, la celebración de eventos importantes, pero también todas las iniciativas que favorezcan la comunicación entre los trabajadores, permiten crear un vínculo más fuerte dentro de los equipos, y así, motivar y fidelizar los talentos.



Facilidad y eficiencia de la vida cotidiana

Los dispositivos como el CESU (Cheque de Empleo y Servicio Universal) permiten crear un mejor equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, al tiempo que las fronteras entre esas dos esferas se perfeccionan un poco más cada día.

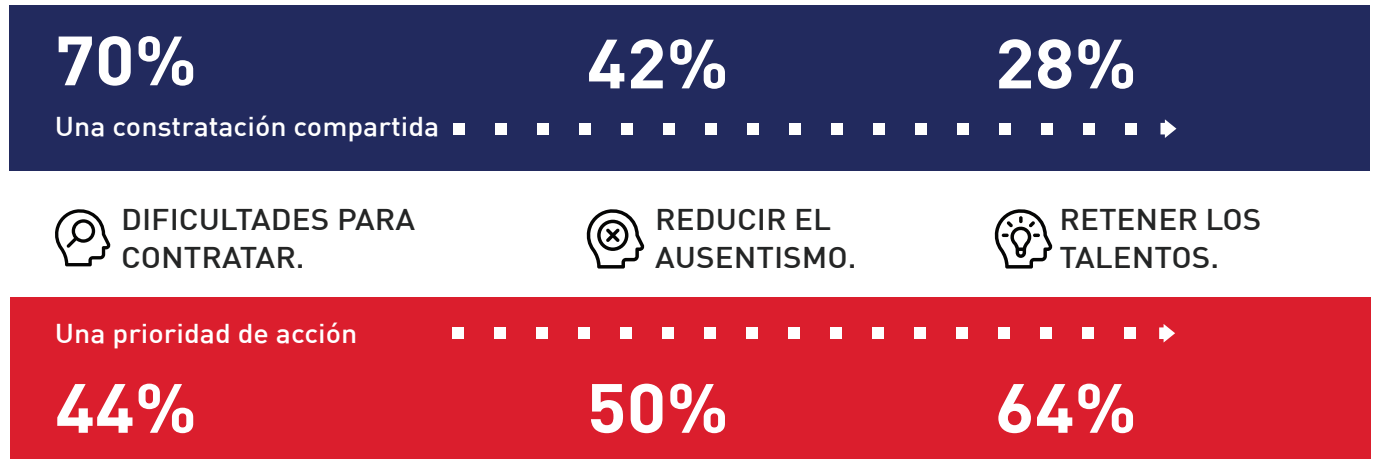


La recompensa en el trabajo

Recompensar y valorar los esfuerzos de los trabajadores permite dar un sentido a su trabajo y reforzar el compromiso de los equipos. La recompensa es un mecanismo importante de la calidad de vida en el trabajo; susceptible de atraer, guardar y hacer progresar los talentos dentro de la empresa

Las PYME y la calidad de vida en el trabajo

Los recursos humanos son el tema central de las metas de rendimiento de las Pyme:



La calidad de vida en el trabajo, una apuesta doblemente ganadora para mejorar:

1er factor de atractivo de los futuros trabajadores



% de los dirigentes que constatan un efecto positivo de las acciones de calidad de vida en el trabajo

La recompensa en el trabajo, una dimensión clave y desaprovechada para mejorar:



% de los dirigentes que constatan un efecto positivo de las soluciones-recompensa



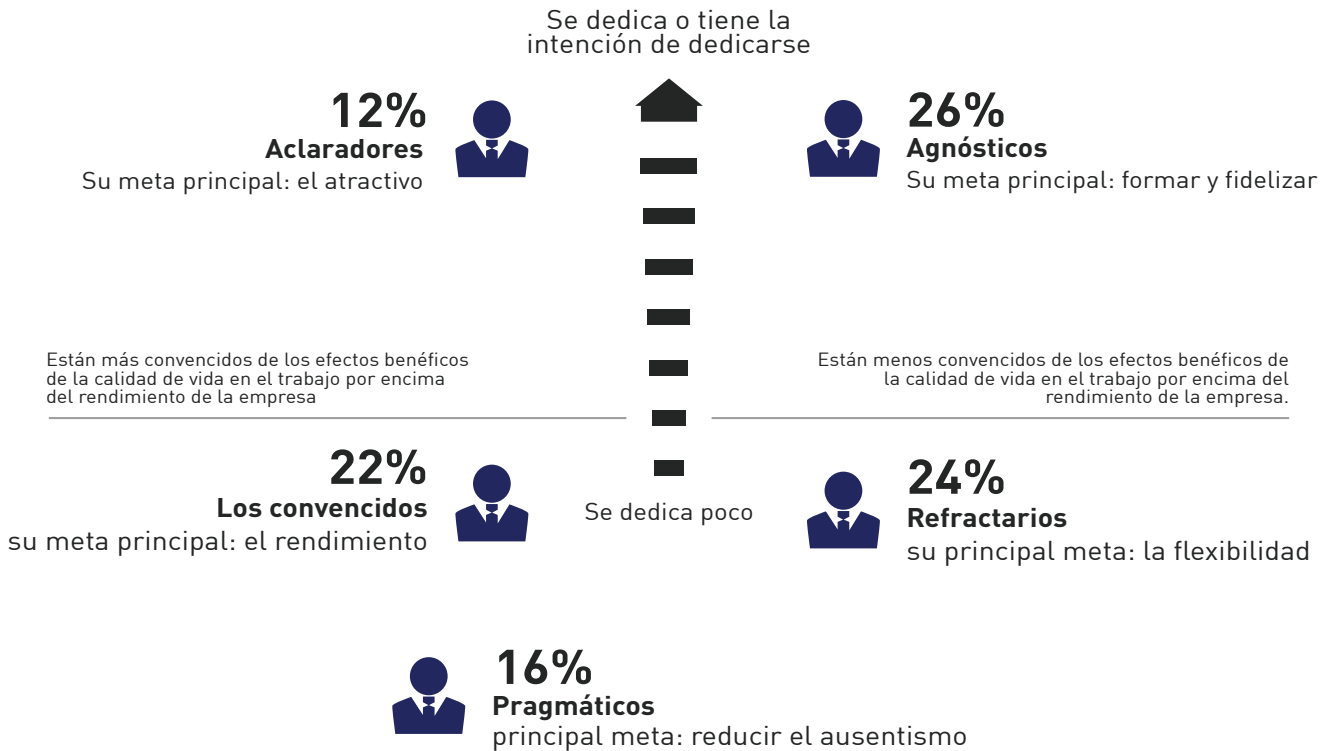
69%

El 69% de los jefes de empresa que hayan puesto en práctica por lo menos una acción de calidad de vida en el trabajo manifiestan efectos favorables sobre la productividad dentro de su empresa

5 Tipologías de dirigentes

Aclaradores
Llevan a cabo muchas acciones y creen más que el promedio en los efectos positivos de las acciones a favor del desarrollo personal. Su meta principal: el atractivo

Agnósticos
Llevan a cabo varias acciones para atraer o fidelizar los talentos más que por convicción del impacto que éstas tendrán sobre el rendimiento de sus Pymes.



Los convencidos

Para ellos, no cabe duda de que actuar sobre la calidad de vida en el trabajo hace que su empresa sea más eficiente, pero aún no se han dedicado a todo el campo de acción. Su meta principal: el rendimiento.

Pragmáticos

Concentran sus esfuerzos en el bienestar y la remuneración, ya que son para ellos los verdaderos mecanismos del rendimiento. Su principal meta: reducir el ausentismo.

Refractarios

Al creer poco en los efectos de la calidad de vida en el trabajo por encima del rendimiento, se enfocan antes que nada en los aspectos organizacionales. su principal meta: la flexibilidad.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

La muestra representativa de 801 jefes de empresa de Pymes de 10 a 100 trabajadores ha sido entrevistada por teléfono.

El estudio ha sido realizado por TSN-Sofres para Sodexo Services Avantages et Récompenses (Sodexo Servicios De Beneficios y Recompensas).

