



con **Z**ilia

La conciliación, factor clave para “seducir” al talento joven

marzo 2024

fundación **másfamilia** | **efr**
www.masfamilia.org

en colaboración con las entidades del

club top30 | **efr**



En colaboración con:



Este informe se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento - No Comercial - Sin obra derivada"; se permite su copia y distribución por cualquier medio siempre que se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de la obra y no se realice ninguna modificación en ella. La licencia completa puede consultarse en: <http://es.creativecommons.org>

índice

1 **Contexto de informe**
pág 1

4 **Análisis de la información**
pág 7

2 **Introducción**
pág 2

5 **Conclusiones**
pág 25

3 **Metodología**
pág 4

6 **Anexos**
pág 22

1 Contexto de Informe

Este informe creado en el seno de **Fundación Másfamilia**, culmina un proyecto denominado **ConZilia**, cuyo objetivo ha sido conocer de primera mano las **necesidades y expectativas del talento joven en relación a la conciliación y el empleo**, contribuyendo a explorar el futuro del trabajo.

A continuación, se muestran las entidades que promovieron el proyecto **ConZilia**:



Resulta fundamental para poder comprender el informe, señalar que **estas veintidós compañías, cuentan con la certificación efr¹**, y que por tanto, gestionan la conciliación a través del **modelo de gestión efr**, que ha sido **implantado por más de 1000 organizaciones a nivel internacional**, siendo **reconocido por las Naciones Unidas y por el programa Interreg Europe como «Good practice»** por impulsar políticas de gestión de conciliación dentro de las entidades, considerando las necesidades y expectativas de los/as empleados/as.

¹ **efr** es una iniciativa de **Fundación Másfamilia** para la promoción y gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2 Introducción

En la **Comunidad efr** siempre hemos **defendido y trabajado para que la conciliación sea un asunto de todos/as y para todos/as**, independientemente del género con el que te identifiques, de tu ideología, orientación sexual, cultura, etnia, credo, capacidades físicas y psíquicas, edad y adscripción generacional, ya que la conciliación reside en la persona y en su proyecto de vida. **La conciliación nos permite vivir vidas más plenas.**

También es igual de cierto que no existe un solo tipo de conciliación, ni un grupo o catálogo de medidas de conciliación que sirvan para todo el mundo. Mi condición de género, por ejemplo, o mi ideología o mi credo o mis propias aficiones, por no decir mi profesión, condicionarán notablemente mis preferencias de conciliación. **La conciliación es un asunto personal que las organizaciones deben esforzarse por conocer, identificar y apoyar.**

De un tiempo a esta parte hemos ido asistiendo a un cierto desapego de las generaciones más jóvenes por aspectos relacionados con la familia, la maternidad y la paternidad, pero también con un empleo tradicional, un empleo para toda la vida.

Este hecho nos hace plantearnos si estas generaciones, y concretamente la denominada z o centennial, valora **la conciliación como un atributo relevante** a la hora de buscar un empleo y de permanecer en él.

La conciliación se sigue asociando al término familia, lo cual por cierto tiene mucho sentido, pero puede contribuir a “sacar de la ecuación” a los más jóvenes que no se sienten concernidos en esta etapa de su vida, ya que no han formado su propia familia, e incluso en muchos casos, ni siquiera han tomado decisiones en esta dirección o, si las han tomado... más bien se inclinan por avanzar en sentido contrario, es decir no incluir en su proyecto de vida la descendencia.

Este informe que forma parte de la iniciativa que hemos denominado ConZilia desea profundizar en cómo la generación z valora la conciliación, en conocer cuáles

son sus expectativas al respecto, para con ello ofrecer la mejor propuesta de valor de las empresas. En definitiva, establecer conversaciones genuinas entre las organizaciones efr que lideran la conciliación en nuestro país y los más jóvenes en situación de demanda de empleo o en su primera etapa profesional.

Este informe al que vais a acceder contiene el resultado del estudio cuantitativo y cualitativo realizado en varias de las entidades del **club efr TOP30**, y el realizado por la alianza **MERCO talento Universitario y la compañía Recruiting Erasmus** para este proyecto. Esperamos les resulte de utilidad y de inspiración en el diseño y puesta en marcha de sus programas de conciliación.



Video. Presentación del proyecto ConZilia

3 metodología

Para la **escucha activa** de los jóvenes en España, se contó con la opinión de **jóvenes empleados en las organizaciones efr** que lideran el **proyecto ConZilia**, junto con **Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) y Recruiting Erasmus**, aliados seleccionados debido a su profesionalidad, prestigio y experiencia en el trabajo con jóvenes universitarios. Adicionalmente, también se contó con el apoyo de **CaixaBank Dualiza**, entidad que permitió acceder e incorporar en la convocatoria de los *Focus Group* a jóvenes estudiantes de Formación Profesional, con el fin de conocer su visión, necesidades y expectativas en la materia que nos ocupa.

Detalle de la fase cuantitativa

En la fase de metodología cuantitativa, **participaron ocho entidades efr impulsoras del proyecto ConZilia: Calidad Pascual, Ecoembes, Enagás, Energías de Portugal (EDP), Instituto de Crédito Oficial (ICO), Mahou-San Miguel, Naturgy y Sener**, quienes recopilaron información a través de una encuesta distribuida entre personas empleadas con edades comprendidas entre los 18 y 30 años de edad. En esta parte se recogieron **615 respuestas**.

Por otro lado, participó **Merco**, monitor de referencia en Iberoamérica, gracias a su transparencia, independencia y rigor. En concreto, debido a la colaboración de este aliado, se pudieron incorporar **preguntas relacionadas con la conciliación en su ranking Merco Talento Universitario**, llegando a obtener la respuesta de miles de jóvenes, tal y como se muestra a continuación.

Las características de las personas que han respondido al cuestionario de Merco son las siguientes:



Por lo que en total, entre las respuestas de las entidades efr y las del cuestionario Merco, entre se han recogido para este estudio

6046
respuestas

Detalle de la fase Cualitativa

En la fase cualitativa se realizaron **5 Focus Group** con un total de **36 jóvenes empleados en entidades efr** que lideran el proyecto **ConZilia: Ecoembes y Sener**.

Adicionalmente, **Recruiting Erasmus** organizó y lideró **5 Focus Group**, 4 de ellos realizados en Madrid y 1 convocado a nivel nacional. Reuniendo a un total de **50 jóvenes-estudiantes: 40 pertenecientes al mundo universitario y 10 a centros de formación profesional**, que fueron convocados por **CaixaBank Dualiza**.

Estos grupos tuvieron lugar el 13 de diciembre de 2023 y el 8 de febrero de 2024 y su objetivo ha sido profundizar sobre sus preferencias a la hora de elegir una empresa para

emplearse, así como su opinión y percepciones sobre la importancia de la conciliación en los aspectos laboral, familiar y personal.

Las características sociodemográficas de esta muestra que ha participado en los Focus Group liderados por Recruiting Erasmus son:

- 78% fueron estudiantes de cuarto curso de Grado y Máster y el 22% de Formación Profesional.
- El 51% del total son hombres y el 49% mujeres.
- La mayoría con edades comprendidas entre los 20 y 23 años, aunque la franja de edad contemplada era de entre 18 y 25 años.
- Proviene de centros de formación profesional o universidades públicas y privadas españolas. Concretamente participaron estudiantes de 6 centros de formación profesional y 22 universidades diferentes, siendo el 55% públicas (U. Carlos III, U. de Valladolid, U. Complutense, U. Politécnica, etc) y el 45% privadas (U. Francisco de Vitoria, U. CEU, U. de Navarra y U. Europea, etc).
- Aunque 4 de los 5 focus groups fueron presenciales en Madrid, sólo el 56% de la muestra proviene de Madrid y el resto de otros puntos de España, India, Perú y Colombia.
- El 51% cursa titulaciones de ciencias sociales y jurídicas, el 22% titulaciones de ciencias de la salud, el 16% de ciencias tecnológicas y el 11% de titulaciones de artes y humanidades. Se encuentran representadas 20 titulaciones diferentes entre las que se encuentran ADE, Marketing, Psicología, Periodismo, Turismo, Ingeniería Informática, Ingeniería Biomédica, Ingeniería Industrial, Fisioterapia y Enfermería.

4 **Análisis de la información**

A continuación, se extraen las **conclusiones que fueron la base del diálogo con los jóvenes** tanto de forma cualitativa, como cuantitativa, **con el fin de conocer las necesidades y expectativas de los jóvenes en materia de empleo y conciliación**, estructurándose un apartado por cada una de las principales consultas:

4.1 ¿Qué atrae al talento joven?

En este apartado, hemos preguntado a estudiantes que aún no están incorporados al mercado laboral y a jóvenes empleados en entidades efr por los **tres factores que más valoran a la hora de elegir dónde desarrollar su carrera profesional o elegir una empresa**, de un total de 12 factores. A continuación, detallamos los resultados.

Resultados aportados por la encuesta Merco Talento Universitario

Los resultados de los estudiantes universitarios, muestran que **los jóvenes buscan por encima de todo, entidades que posibilitan disfrutar de calidad de vida a través de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, con un 70,2%** y, prácticamente al mismo nivel, **la retribución salarial, con un 69,9%**.

A una distancia considerable, con un **48,3% de estudiantes**, indican con su elección que también valoran el **programa de formación y desarrollo personal**, así como un **buen clima laboral con un 46,5%**. Por tanto, se observa una diferencia de más de 20 puntos porcentuales entre el bloque de las dos primeras opciones y el segundo bloque, con las dos siguientes.

El resto de factores obtuvieron menos del 12% de los votos, siendo los menos valorados aspectos como la reputación o el liderazgo, con un 5,1% en ambos casos.

Gráfico 1. Factores de elección empleo en estudiantes



Existe alguna **diferencia significativa en esta escala de valores entre las respuestas de mujeres y hombres**. En concreto, la diferencia mayor se encuentra en que **las mujeres valoran más que los hombres la conciliación, siendo este el primer factor para ellas con un 71,4%**, seguido por el retributivo con un 65,6%, **mientras que los hombres valoran en primer lugar la retribución con un 74,8%**, seguido por la conciliación con un 68,5%. El detalle de este gráfico extraído de la encuesta Merco

Talento Universitario, junto con resto de gráficos desglosados por género y titulación, se puede visualizar en el anexo del presente documento.

Resultados aportados por jóvenes empleados/as en entidades efr

Si comparamos los datos de **los/as jóvenes universitarios/as, con las respuestas proporcionadas por los jóvenes de entidades efr, se observa una elección alineada**, con variaciones ligeramente significativas con respecto a lo extraído en Merco.

Los jóvenes que ya se emplean en entidades efr, también valoran en primer lugar la **conciliación con un 77,3%**, incluso con un porcentaje superior al extraído en Merco Talento Universitario (donde obtuvo un 70,2%), parámetro seguido muy de cerca por el de la **retribución y beneficios con un 75,3%** (69,9 % en Merco).

Este paralelismo también se encuentra en el segundo bloque mencionado, con aproximadamente 30 puntos porcentuales de diferencia, conformado por la formación y el desarrollo profesional, junto con el buen ambiente de trabajo.

Gráfico 2. Factores de elección de empleo en estudiantes vs empleados jóvenes efr



La muestra efr también prioriza menos el hecho de que la entidad ofrezca posibilidades de innovación, que sea inclusiva e igualitaria; y no ven como prioritario considerarla como un trampolín profesional. Esto podría responder al grado de compromiso actual con la entidad en donde se emplean, como una entidad que cuida y apoya el desarrollo personal y profesional de las personas que la hacen posible.



Video *¿Qué buscan los jóvenes en su primer empleo?*

4.2 ¿Qué entiende el talento joven por conciliación?

Cuando se habla de “conciliación” generalmente lo asociamos a elementos a través de los cuales se materializa, y no tanto con un amplio concepto.

Es un hecho que, a raíz de la crisis mundial provocada por el COVID-19, la sociedad ha cambiado la forma de entender el desempeño laboral y éste pasa ahora, necesariamente, por la conciliación en el imaginario colectivo.

Las personas que han participado en este estudio tienen entre 18 y 30 años, y por tanto protagonizaron el ensayo de la formación on-line impuesto por la crisis sanitaria, y asistieron a la implementación generalizada del trabajo domiciliario como alternativa perfectamente viable a la presencialidad.

Podríamos decir, por tanto, que es la primera generación que nace desvinculada culturalmente de la presencialidad y de la rigidez horaria. De ahí que hayamos preguntado por su concepto de *conciliación*.

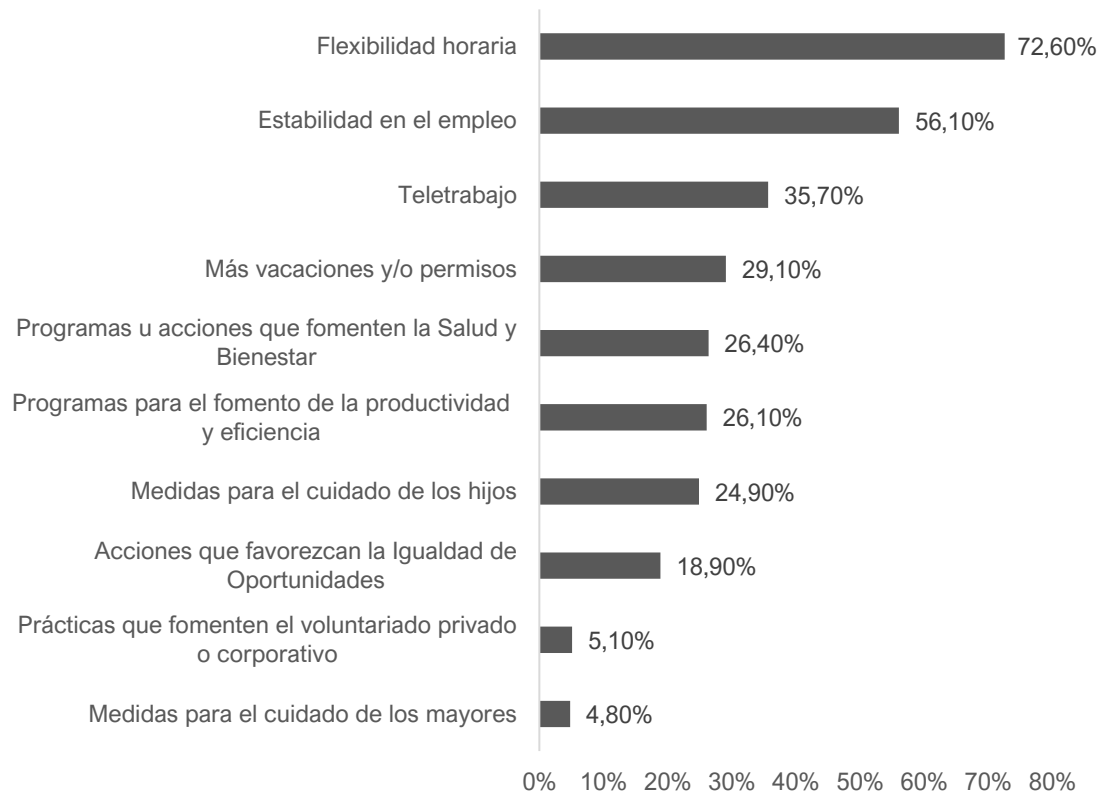
De la misma forma que en el apartado anterior, **para conocerlo se solicitó que priorizaran tres medidas de conciliación o prácticas**, de entre un total de diez.

Resultados aportados por la encuesta Merco Talento Universitario

En primer lugar, indican que una medida clave es la **Flexibilidad Horaria con un 72,6%**, seguida por la **Estabilidad en el Empleo con un 56,1%**, encontrando en tercer lugar el **Teletrabajo con un 35,7%**.

Estas respuestas rompen con la idea preconcebida de que la estabilidad en el empleo no es esencial para la juventud, si bien ven con más normalidad que otras generaciones cambiar de compañía. Sin embargo, vemos que, pese a que puedan querer cambiar de compañía en un momento determinado, para el/la joven estudiante es también básico que la empresa ofrezca una estabilidad.

Gráfico 3. Qué es la conciliación para los estudiantes



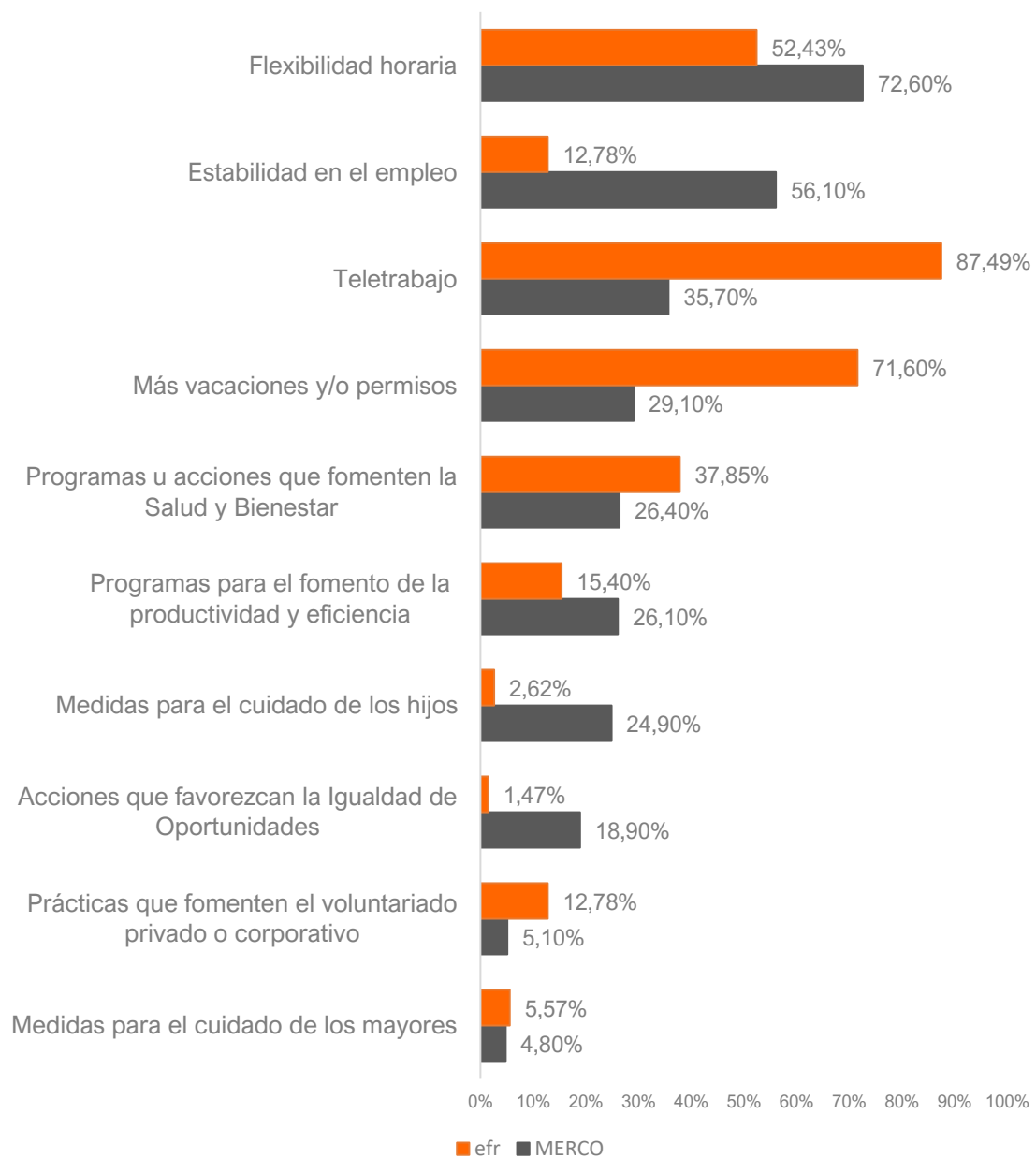
Resultados aportados por jóvenes de entidades efr.

En esta consulta sí se observan algunas diferencias significativas a la hora de comparar la percepción del talento joven efr, con la del estudiante universitario.

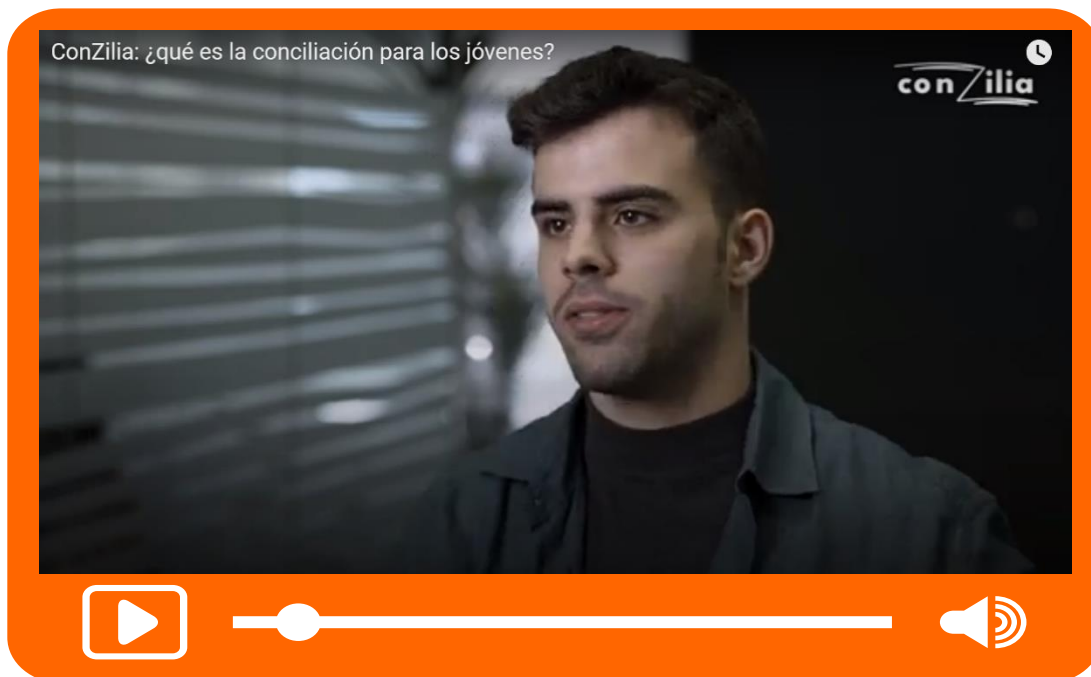
El erf identifica la conciliación en primer lugar con teletrabajo con un 87,5%, seguido por disponer de más vacaciones y permisos, con un 71,6%, encontrando en tercer lugar la flexibilidad horaria con un 52,4%.

Es especialmente relevante la **gran diferencia a la hora de valorar la estabilidad en el empleo**, siendo el segundo aspecto más valorado para los jóvenes universitarios, y encontrándolo aquí en una sexta posición con tan solo un 12,8%.

Gráfico 4. Qué es la conciliación para los estudiantes vs empleados jóvenes efr



Todas estas diferencias pueden venir marcadas por el empleo de calidad que ofrecen las entidades efr, donde la estabilidad laboral es un punto de partida básico para todas ellas, por lo que deja de ser una preocupación para los jóvenes, valorando por ello otras medidas como el teletrabajo, más vacaciones o permisos, flexibilidad horaria o programas para mejorar la salud y bienestar.



Video *¿Qué es la conciliación para los jóvenes?*

4.3 ¿Qué beneficios piensan que conlleva la conciliación?

En este estudio hemos querido ir más allá y **preguntar también por los beneficios personales y socio-laborales que aporta la conciliación**, igualmente, **solicitando que eligieran tres factores**, en este caso de un total de quince.

Resultados aportados por la encuesta Merco Talento Universitario

La percepción que tiene el talento joven sobre los beneficios que la conciliación aporta se centran en beneficio para la **Salud y Bienestar** con un **52,5%**. Piensan que conciliación incide mayoritariamente en sentirse bien, y esto es muy importante para la juventud ya que, desde la infancia, ha identificado empleo con cansancio, estrés, irritación, ansiedad, depresión, ausencias, etc. La conciliación sería una herramienta para minimizar estos aspectos negativos y apostar por el bienestar.

En segundo lugar, con un **50,7%**, **encontramos la Felicidad de los empleados**, seguido a una distancia considerable por la mejora de la **Productividad y la Competitividad con un 33%** y el **Compromiso con un 30%**.

El Clima Organizacional y las Relaciones Laborales, junto con la Atracción del Talento, aparece en un porcentaje considerablemente más bajo, al igual que el resto de aspectos propuestos, en donde los relacionados con los cuidados volverían a figurar entre los más bajos.

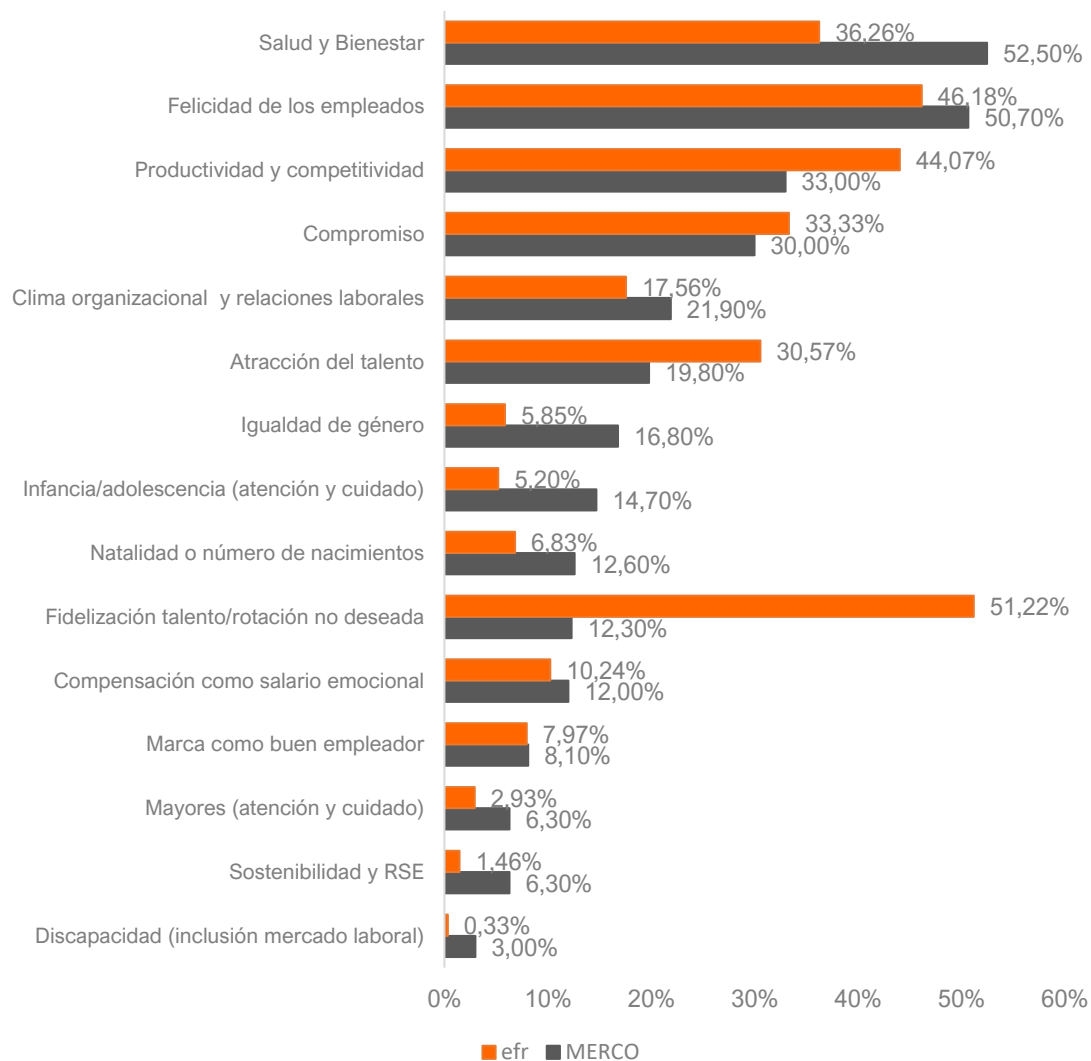
Gráfico 5. Qué beneficios piensan los estudiantes que ocasiona la conciliación



Resultados aportados por los/las jóvenes de entidades efr

Por su parte, el **talento joven efr** presenta nuevamente diferencias significativas en cuanto a cómo percibe los beneficios que conlleva la conciliación, indicando que principalmente contribuye a **Atraer y Fidelizar el Talento y evitar la Rotación no deseada con un 51,2%** seguido por la **Felicidad de los empleados con un 46,2%**, prácticamente a la par con la **Productividad y la Competitividad, con un 44,1%**.

Gráfico 6. Percepción de beneficios de la conciliación de estudiantes vs los empleados jóvenes efr



Por tanto, se muestra como las **entidades que incorporan y desarrollan la conciliación como parte de su ADN** (tal como sucede con las entidades efr), **consiguen evidenciarse como más atractivas a la hora de atraer y fidelizar el talento**, disminuyendo la rotación no deseada y mejorando así su rendimiento.

4.4 ¿Perciben que la conciliación hace parte del mix retributivo?

De manera adicional hemos querido **profundizar sobre el concepto de conciliación como parte del *mix* retributivo a través de los *focus group*.**

Para ello, se ha planteado a los participantes la **hipótesis de si se cambiarían a una empresa que les ofrece un incremento salarial, a cambio de “perder” las medidas de conciliación.** Los resultados son los siguientes:

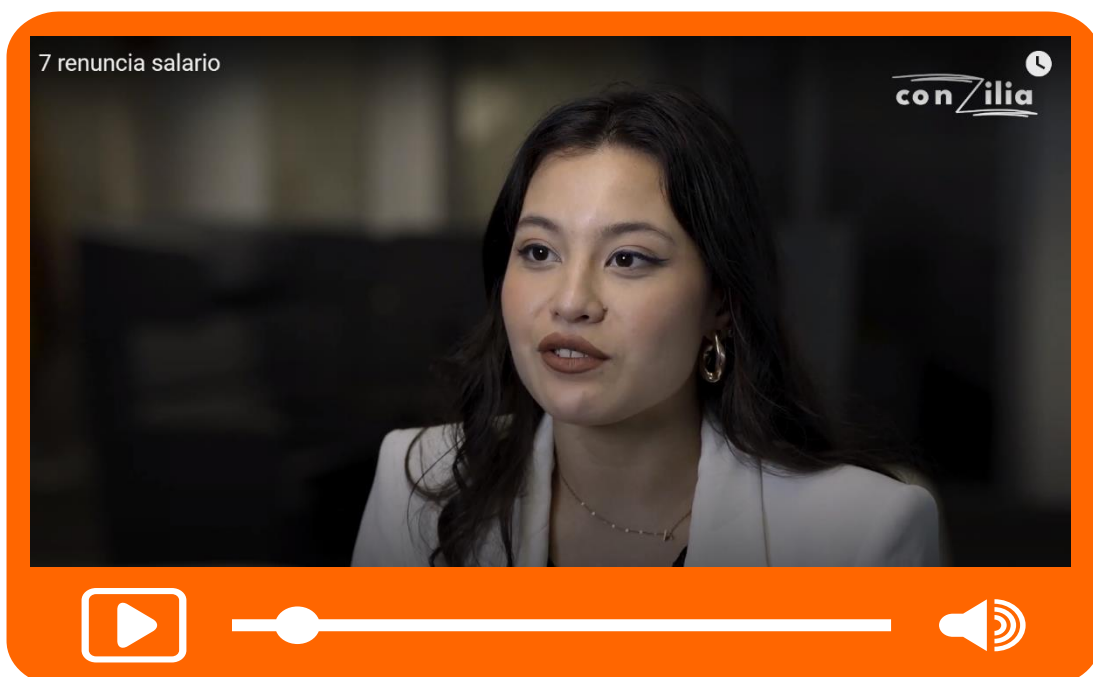
En el caso de un **incremento del 20%** en el salario la mayoría (82%) no cambiaría de compañía, si deben renunciar a las medidas de conciliación.

| MOTIVOS PARA NO HACERLO | MOTIVOS PARA HACERLO |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoran su calidad de vida y tiempo libre por encima de este salario. ○ Sienten que a la larga ese salario lo invertirían en gastos para suplir la falta de esas medidas (psicólogo/as, niños/as, etc.). ○ No tienen cargas o responsabilidades que les demanden mayor cantidad de dinero. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Este ingreso extra les vendrá bien para ahorrar de cara a futuro. ○ No necesitan ahora medidas de conciliación porque no tienen responsabilidades familiares. ○ Sienten que no afectaría a nadie que sean más dependientes del trabajo. |

En el caso de que el **incremento fuera del 30%**, el porcentaje que no cambiaría **desciende al 53%**.

| MOTIVOS PARA NO HACERLO | MOTIVOS PARA HACERLO |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Cuentan con alguna casuística personal que no les permite rechazar estas medidas de conciliación. ○ Valoran el tiempo libre y su calidad de vida por encima del salario. ○ Están en una etapa en la que no necesitan demasiado dinero para vivir. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Les parece un margen muy grande y asumen que el total del salario no será una gran cantidad y que este extra les puede venir muy bien sobre todo para ahorrar. ○ Si es una compañía con buena reputación, asumirían el reto para que en unos años les sirva como trampolín para cambiar de compañía. |

Como conclusión se puede afirmar que la conciliación es una parte esencial del mix retributivo para el talento joven y que ante un nivel salarial de +/- 20%, las entidades que gestionen la conciliación y ofrezcan medidas de conciliación, fidelizarán la gran mayoría del talento joven teniendo menos rotación no deseada, que las que no lo hagan. Otra forma de interpretar el resultado sería que la conciliación tiene un peso del 20% - 30% en el mix retributivo.



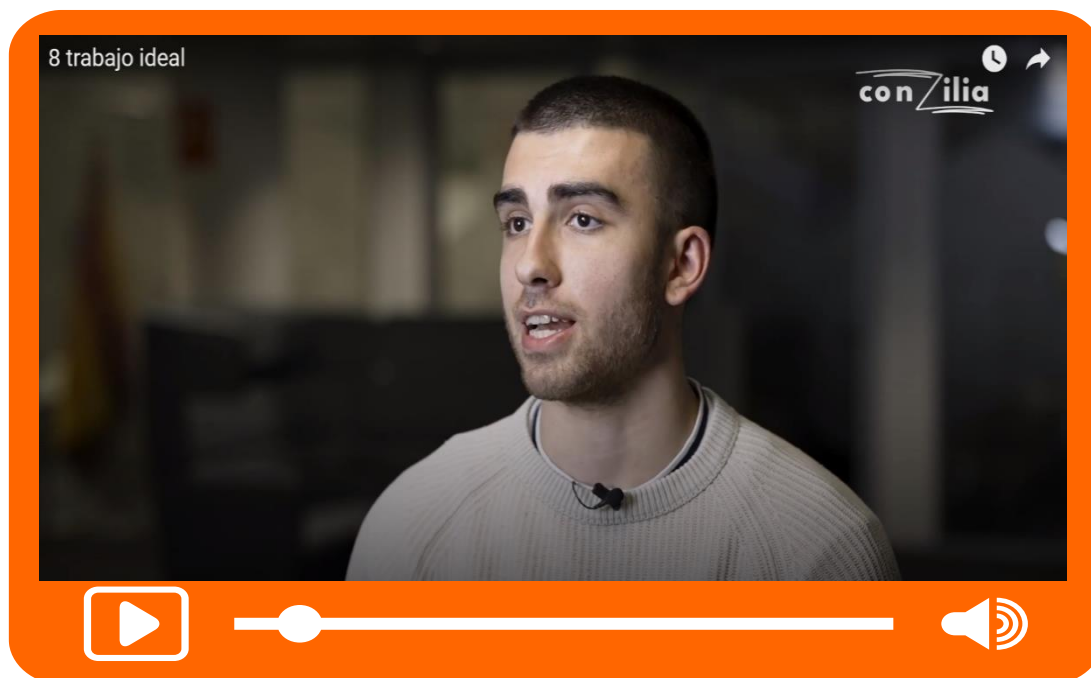
Video. ¿Renunciarías a la conciliación por más salario?

4.5 ¿Qué opinan sobre el teletrabajo?

Tal como vimos en el apartado 4.2, **el teletrabajo es esencial para los jóvenes, especialmente para los ya empleados en entidades efr**, empresas con una alta calidad del empleo, la cuales compiten por el mejor talento.

Y durante los *focus groups*, se pudieron corroborar las siguientes afirmaciones:

- El 100% de los y las jóvenes participantes, opina que **es una medida de gran valor y que, por supuesto, les gustaría poder contar con ella.**
- **Son conscientes de que depende de la profesión y del puesto.** Por ejemplo, una estudiante de turismo asume que al querer trabajar en un hotel la modalidad de su trabajo podría ser presencial en su totalidad.
- **Valoran muy positivamente el poder elegir los días concretos en los que teletrabajar**, dentro del porcentaje que la empresa establezca.
- **Creen que ir a la oficina facilita el aprendizaje durante los primeros años de experiencia**, así que entienden que los primeros meses se les *solicite* a una modalidad presencial.
- **Se encuentran grandes diferencias dependiendo de las titulaciones de los participantes**, por ejemplo, un estudiante de Ingeniería Informática se mueve en una preferencia de entre el 80%-100% de teletrabajo, mientras que uno de Psicología entre un 5%-10% de teletrabajo.



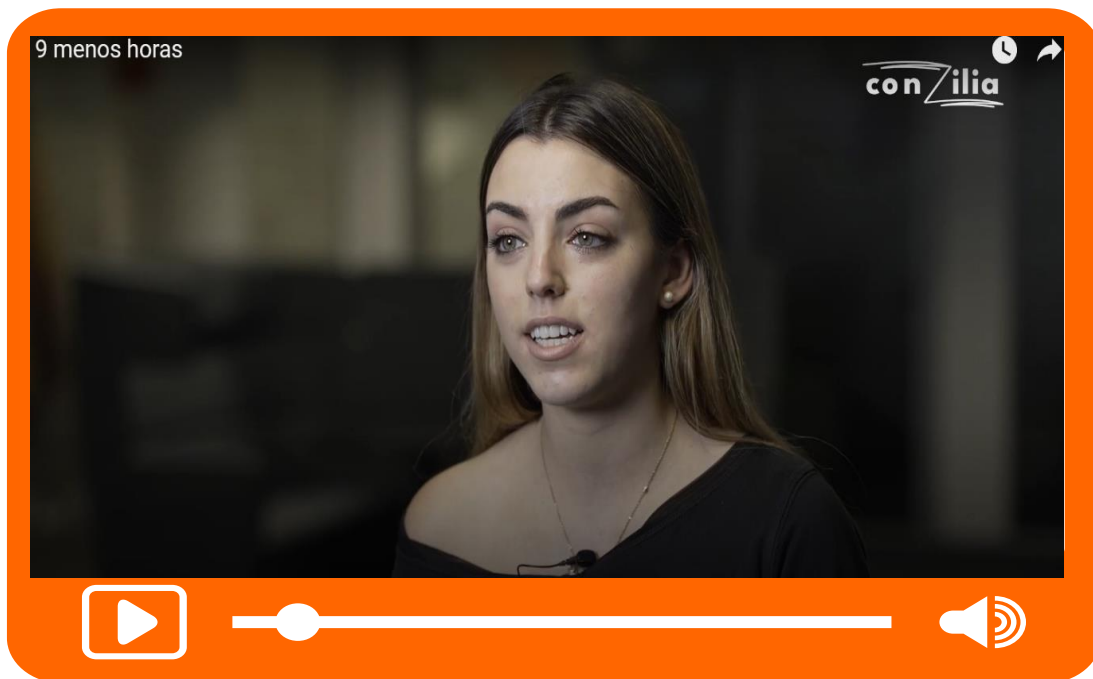
Video. ¿Qué porcentaje de teletrabajo sería el ideal?

4.6 ¿Les interesaría trabajar cuatro días a la semana con reducción proporcional de salario?

Otra hipótesis planteada en los *focus groups*, es la reducción de la jornada laboral de 40 horas semanales con reducción proporcional de salario.

Y ante esta posibilidad, casi las tres cuartas partes (74,3%), indica que no se acogería a una reducción de jornada con reducción proporcional de sueldo.

| ARGUMENTOS A FAVOR | ARGUMENTOS EN CONTRA |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Disponer de más tiempo libre. ○ La posibilidad de desconectar y descansar realmente. ○ Disponer de tiempo libre productivo: lo invertirían en formarse, por ejemplo. | <ul style="list-style-type: none"> ○ Reduciría la posibilidad de aprender y ganar experiencia. ○ Lo consideran una medida para otro momento vital. ○ Sí que lo considerarían si la medida implica las mismas 40 horas, sin reducción de salario, pero repartidas en 4 días. ○ Si la medida se impone obligatoriamente, sería un motivo para marcharse. ○ Consideran que, si las medidas de conciliación son una realidad, no es necesario la reducción de jornada. |



Video. ¿Trabajarías menos horas?

5 Conclusiones

A continuación, se extraen las principales conclusiones de las conversaciones mantenidas con los jóvenes:

1

Tanto para los jóvenes estudiantes (con un 70,2%) que han participado en el estudio de Merco, como para los empleados/as en entidades efr (77,3%), la **conciliación es el principal factor a la hora de elegir un empleo** junto con el **aspecto retributivo**, que aparece en porcentajes muy similares. Por tanto, el **binomio conciliación – retribución** es la palanca fundamental para atraer y fidelizar talento joven a mucha distancia de los siguientes ítems.

2

La conciliación para los jóvenes universitarios fundamentalmente es **flexibilidad horaria** (72,6%) y **estabilidad en el empleo** (56,1%).

Se percibe cómo los y las jóvenes valoran en gran medida la estabilidad laboral, considerando esencial tener un empleo confiable, independientemente de que puedan tomar quizá la decisión de cambiar de compañía. En cuanto a la flexibilidad laboral para la gran mayoría de nuestros jóvenes es ya un *must*.

3

El talento joven empleado en entidades efr centra su concepto de la conciliación de forma diferencial en el **teletrabajo** (87,5%) y **más vacaciones y/o permisos** (71,6%), y en tercer lugar en la **flexibilidad horaria** (52,4%). Existe una **percepción distinta a la de los estudiantes** que han participado en el estudio Merco **donde el 56,1% relacionan la conciliación con la estabilidad**. La interpretación podría radicar en que los primeros trabajan en entidades efr con alta calidad en el empleo, donde por ejemplo la estabilidad laboral es la base de la relación y en contraposición, el teletrabajo es la elección principal.

4

Los jóvenes dejan de vincular la conciliación con el cuidado de hijos, ya que únicamente el 24,9% de los estudiantes y el 2,6% de los jóvenes que trabajan en entidades efr eligieron este factor a la hora de definirla, encontrándonos por tanto con una interpretación mucho más amplia y diversa del término conciliación.

Y de la misma forma, incluso con porcentajes todavía menores, perciben que la conciliación tiene impacto en la atención y cuidado de la infancia y adolescencia.

5

En lo que refiere a la percepción de los **beneficios que conlleva la conciliación**, las respuestas evidencian que no hay unanimidad, siendo las elecciones más reiteradas para el talento joven estudiante – Merco, el impacto que provoca en la **Salud y Bienestar** (52,5%), y la **Felicidad de los empleados** (50,7%). Mientras que los jóvenes empleados/as en entidades efr, indican que el mayor impacto que ofrece la conciliación está en la **Fidelización del talento/Rotación no deseada** (51,2%), seguido muy de cerca por la **Felicidad de los empleados** (46,2%) y la **Productividad y Competitividad** (44,1%), mientras que la **Salud y Bienestar**, siendo un beneficio igualmente destacado, ocupa la cuarta posición (36,3%).

Esto evidencia que los jóvenes que se están desempeñando en entidades efr perciben ya beneficios no solo para sí, sino también para sus compañías.

6

Para los jóvenes, **la conciliación es una parte muy relevante del mix retributivo**, siendo el salario emocional totalmente diferencial para su atracción y fidelización. En concreto, ante la pregunta de si cambiarían de compañía por un 20% de salario más, pero perdiendo las medidas de conciliación, **el 82% de los jóvenes indicó que no lo haría**. Por ello, podemos afirmar que ofrecer medidas de conciliación, presenta un peso en el *mix* de entre un 20% y un 30%.

El teletrabajo aparece como medida de gran valor y deseada por el 100% de los participantes. Para todos ellos, el trabajo híbrido es la mejor opción, con unos porcentajes de teletrabajo que difieren en función de la profesión y el puesto de cada uno.

Esto nos hace ver la coherencia con la que solicitan dicha medida, entendiendo que quizá no todos los puestos pueden tener los mismos porcentajes, incluso alguna profesión, podría no disponer de la misma.

7

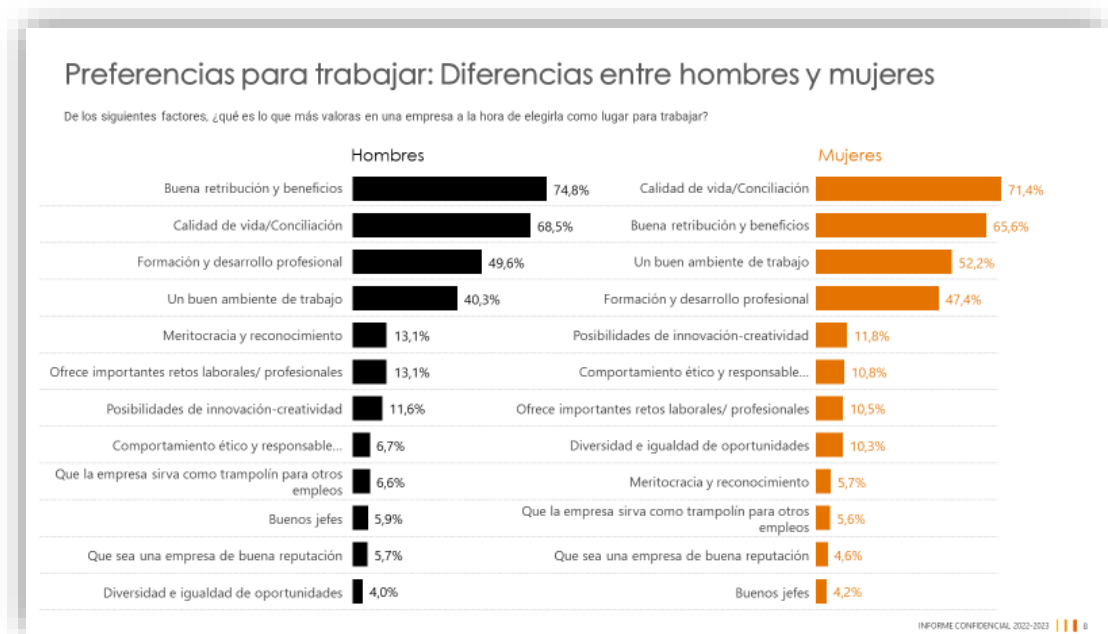
En contraposición, prácticamente **un 75% de los jóvenes indica que no se acogerían a la medida que les ofrezca trabajar cuatro días a la semana, con una reducción salarial**. No se configura por tanto como una medida atractiva para este colectivo.

8

Durante los *focus groups* **no se han encontrado diferencias relevantes** entre las opiniones de estudiantes de formación profesional y las de estudiantes de grado y máster universitario. Al igual que tampoco se han encontrado diferencias entre los participantes de ciudades más pequeñas y los de grandes capitales. Las reflexiones y conclusiones finales, en ambos casos, fueron muy homogéneas y generalizadas.

6 Anexos

Gráficos Merco Talento Universitario desglosados por género y titulación:



Profundización en el concepto conciliación: Diferencias hombres y mujeres

¿Qué es para ti la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?



Profundización en el concepto conciliación: Ingenieros vs ciencias sociales y jurídicas

¿Qué es para ti la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?



Precepción beneficios conciliación: Diferencias hombres y mujeres

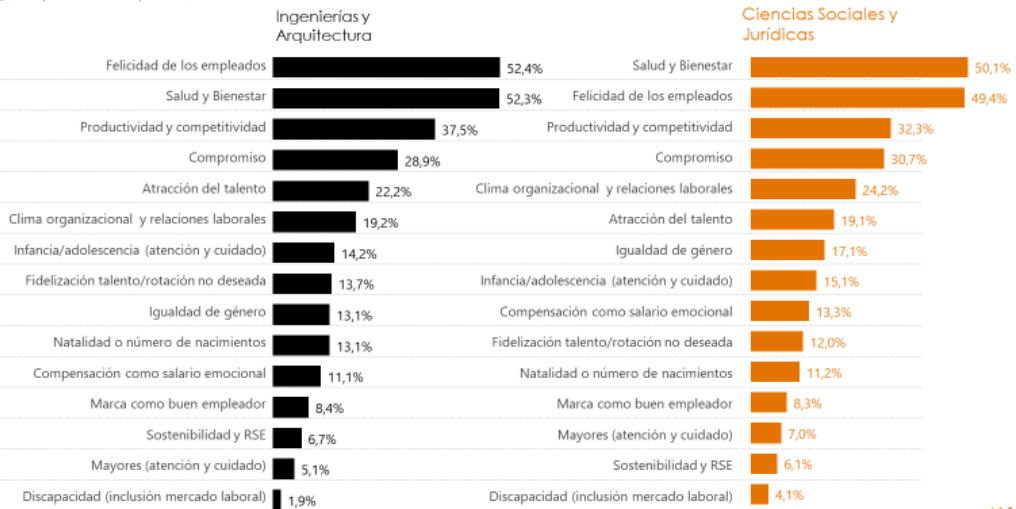
¿Qué aspectos de la vida personal, familiar o laboral serían los más beneficiados con la conciliación?



INFORME CONFIDENCIAL 2022-2023 17

Percepción beneficios conciliación: Ingenieros vs ciencias sociales y jurídicas

¿Qué aspectos de la vida personal, familiar o laboral serían los más beneficiados con la conciliación?



INFORME CONFIDENCIAL 2022-2023 18



con **Z**ilia

fundación
másfamilia
www.masfamilia.org

efr

Fundación Másfamilia
Avda. Manoteras, 24, Madrid, C. P. 28050

www.masfamilia.org 

fundacion@masfamilia.org 

FundacionMasfamilia 