

El papel de las administraciones públicas en el impulso de la conciliación de la vida personal y profesional

BEATRIZ LÓPEZ-RIOBÓO, consultor de PeopleMatters

En las últimas décadas la sociedad viene experimentando grandes cambios sociodemográficos y de carácter económico que provocan dificultades a la hora de compatibilizar la vida personal y laboral de las personas trabajadoras. Estos cambios son principalmente los siguientes:

- La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que provoca un incremento de las familias de doble ingreso y generándose la necesidad de compatibilizar la carrera profesional con la atención de menores y mayores dependientes.
- El gran crecimiento de la población de mayores, por el aumento de la esperanza de vida, aumentando con ello las necesidades de atención.
- El aumento del coste de la vida, dificultando enormemente a las familias el prescindir de los ingresos generados por ambos.
- La incorporación a la Unión Europea, con las exigencias que dicha pertenencia implica. España en la actualidad se encuentra a la cola de la UE en cuanto a la extensión de sus horarios laborales sin que por ello la productividad sea superior.
- La globalización, que da lugar a relaciones profesionales en usos horarios distintos.

- Además, hay que añadir a todo lo anterior los bajos índices de natalidad que sin ninguna duda están alterando la oferta de trabajadores en el mercado laboral.

Debido a estos cambios que sitúan el problema de forma distinta entre las pequeñas y medianas empresas por un lado y las grandes por otro, las primeras se encuentran en una situación de desventaja por la falta de recursos, por lo que las administraciones públicas como agentes sociales deben favorecer el acceso a ideas y ayudas al pequeño y mediano empresario para atraer y retener el talento. Téngase en cuenta además que el tejido empresarial español está soportado por empresas pequeñas que proporcionan un alto porcentaje de puestos de trabajo.

En este sentido todas las fuerzas políticas han mostrado su interés por la conciliación como no podía ser menos por tratarse de instituciones de servicio público.

EL PAPEL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La administración pública tiene una responsabilidad prioritaria en el impulso de iniciativas que fomenten comportamientos corresponsables

en la sociedad, abarcando estos a la empresa y a las personas. La administración pública, como agente social, debe intervenir creando las mejores condiciones posibles para que quienes sustentan gran parte del desarrollo económico, las pymes, puedan hacerlo ante la cuestión que nos interesa que es la conciliación.

En este sentido casi todas las administraciones públicas desde las consejerías de las comunidades autónomas y concejalías de los ayuntamientos vienen desarrollando planes y formas de actuación para asistir a las pymes. El interés está tan extendido que al último gobierno se ha incorporado un ministerio para la atención exclusiva de la igualdad entre hombres y mujeres, contexto en el que la conciliación ocupará gran parte de la agenda.

¿QUE PUEDE HACER LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA?

Uno de los temas fundamentales que deben ser gestionados por la administración es la *sensibilización* tanto de los empresarios, que son los verdaderos líderes en el seno de la empresa de la cultura de la conciliación, como los gestores encargados de formalizar medidas.

Esta sensibilización debe estar orientada a fomentar y acelerar un cambio cultural en la manera de hacer de toda la sociedad, promocionando un mensaje que esté orientado a garantizar el éxito personal en el ámbito privado y el éxito profesional en el ámbito laboral. El mensaje debe ser de tal naturaleza que ha de dejar ver

En el mundo de la conciliación las ideas se renuevan constantemente y la legislación que la afecta también.

Facilitar un acceso cómodo y rápido para conocer estos cambios es una labor de la administración pública

España en la actualidad se encuentra a la cola de la UE en cuanto a la extensión de sus horarios laborales sin que por ello la productividad sea superior

que la conciliación no solo debe estar armonizada con los resultados sino que además debe plantearse como un largo recorrido a realizar hasta que el mensaje de que una empresa que permite a sus empleados conciliar su vida personal y laboral puede ser, y de hecho es, una empresa competitiva.

Esta labor de difusión debe aprovechar al máximo cada uno de los canales de comunicación por lo que administración debe fomentar el acceso a empresarios y agentes del cambio a foros de encuentro.

Otro de los ámbitos de actuación de la administración pública tiene que ver con el *desarrollo de habilidades*.

Un colectivo a formar son los facilitadores y agentes del cambio, empresario y gestor de personas respectivamente, de manera que manejen el concepto de conciliación y estén en condiciones de diseñar e implantar las medidas que faciliten el equilibrio entre vida personal y laboral.

Otro colectivo clave a los que dirigir formación desde la administración en materia de conciliación son los responsables directos de la actividad cotidiana de otros. El jefe de una tienda, el responsable de un taller, un jefe de obra, son en el día a día quienes facilitan o frenan que otros concilien. Por ello conocer las implicaciones de la conciliación sobre el negocio, saber reorganizar ante cambios en los planes de trabajo, etc., son contenidos clave en la formación. Otro contenido fundamental es que estos mandos intermedios sepan promocionar el uso maduro de las medidas entre sus equipos de trabajo.

El acceso a *servicios profesionales* de apoyo que sirven de acompañamiento en el proceso de diseño e implantación de medidas de conciliación es un ámbito en el que la administración debe

apostar porque la pequeña y mediana empresa generalmente no dispone de recursos para hacerlo. Muchas veces el miedo y el desconocimiento de la pyme en este tema funcionan como freno, por lo que la asistencia de expertos les aporta seguridad.

En el mundo de la conciliación las ideas se renuevan constantemente y la legislación que la afecta también. Facilitar un acceso cómodo y rápido para conocer estos cambios es una labor de la administración pública. Las nuevas tecnologías han mostrado su eficiencia cuando las *oficinas virtuales* han sido bien diseñadas y han respondido al desafío de mantener actualizada la información que contienen. Estos espacios deben servir como facilitadores a quienes toman contacto con el concepto, a quienes buscan ideas de otros para inspirarse y a quienes quieren ver resueltas dudas puntuales.

Otro de los elementos clave para conocer donde está la aportación de las medidas de conciliación es la *investigación* dirigida a conocer experiencias

de éxito en ámbitos de referencia tanto para las propias pymes como para las administraciones públicas.

Como resultado de esta tarea investigadora deben generarse guías y manuales de actuación comprensivos y de fácil uso y soportados en tecnologías amigables y manejables.

Por último la administración como forma de promocionar la gestión de la conciliación puede incentivar a las empresas promoviendo un distintivo que reconozca a la empresa como empresa donde se concilia. El valor de este reconocimiento deberá verse en términos de un nuevo atributo como empresa donde merece la pena trabajar. Para la organización capitalizar el distintivo obtenido y el esfuerzo que ello ha conllevado es una cuestión clave para el posicionamiento en el mercado laboral.

¿CUÁL ES EL MENSAJE QUE SE DEBE FOMENTAR DESDE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS?

Desde la administración pública, y a través de los canales ya citados se debe fomentar el conocimiento de los beneficios que reporta tanto las medidas de conciliación en sí mismas como el modo de gestionarlas para mantener-



las vivas y útiles. Los beneficios que la empresa puede esperar son:

- Aumento de la productividad por el hecho de que el empleado pueda disponer de su tiempo, siempre y cuando se den dos características clave: la orientación a resultados y una cualificación profesional mínima. Comienza a apreciarse que cuando un empleado se encuentra cómodo en sus circunstancias laborales y dispone de autonomía para planificar su trabajo su desempeño mejora. desempeña mejor su trabajo.
- Disposición de una herramienta de atracción y retención del talento. En la actualidad, la atracción y retención del talento de personas clave se ha convertido en un reto. La fuerte competencia y elevada oferta laboral por un lado, y la escasez de jóvenes por otro, configuran un escenario que exige instrumentos que atraigan ese escaso talento. El salario sigue siendo la variable más importante pero dentro del paquete de compensación total las medidas de conciliación están adquiriendo un papel diferenciador entre unas empresas y otras, sobre todo las que tienen que ver con la flexibilidad temporal entre jóvenes, el alivio de la carga de personas dependientes entre maduros y la flexibilidad temporal y espacial entre mayores.
- Mejora de la reputación social de la empresa por su capacidad para adaptarse a los cambios sociales sin perder capacidad competitiva. Las exigencias del actual siglo son distintas a las de los anteriores y la forma de hacer empresa ha cambiado. La sociedad de la que se obtienen los recursos, humanos, materiales, económicos, reclama a la empresa que su actividad sea



sostenible y parte de sus beneficios reviertan a la comunidad.

CONCLUSIONES

- La administración pública no se puede quedar al margen en este cambio. Su labor a la hora de orientar y dirigir esta transformación social y económica es clave para alinear la competitividad y el estado de bienestar. Además los organismos que desarrollen correctamente estas actividades verán recompensada su labor a medio plazo con empleo de mayor calidad, incremento de la satisfacción de los ciudadanos y reconocimiento por parte de las empresas.
- Las pymes advierten que tienen dificultades para diseñar e impulsar medidas de conciliación debido a su coste. No obstante, el coste no debe ser una limitación siempre que la administración esté dispuesta a apoyarlas. En la actualidad, la formación de los gestores es una prio-

ridad y las pymes no pueden asumir los costes de la misma. La administración debe facilitar programas orientados a desarrollar gestores del cambio que lo instrumenten y lo hagan posible.

- La competitividad también se juega en la arena de la gestión de personas: quien no las atiende, corre riesgos. En un mercado laboral tendente al pleno empleo la retención y atracción del talento resulta una labor muy complicada. Las personas cada vez buscan más la calidad de vida sin querer dejar de perder capacidad adquisitiva. Es por ello que las empresas que quieran tener los mejores profesionales tendrán que ofrecerles una experiencia de trabajo que convine de forma correcta (tanto para la empresa como para el individuo) elementos como: el salario y la forma de percibirlo, que proporcione seguridad financiera; los beneficios sociales, que proporcionan tranquilidad; las medidas de conciliación, que satisfacen necesidades de realización personal y familiar; el reconocimiento, que satisface necesidades de autoestima; el desarrollo y la formación, que satisface necesidades de crecimiento profesional; y las posibilidades de acción social que satisfacen las necesidades de autorrealización. ▲

La administración pública tiene una responsabilidad prioritaria en el impulso de iniciativas que fomenten comportamientos corresponsables en la sociedad, abarcando estos a la empresa y a las personas

HR Access, la diferencia entre tenerlo TODO y casi todo



Outsourcing de RR.HH.: **control 100 % y riesgo "0"**

Desde la nómina hasta la **gestión avanzada de RR.HH.**, HR Access le ofrece TODO. Elija con plena libertad el nivel, el ritmo y el alcance de la **externalización**, y asegúrese la mejor relación servicio/precio del mercado. Con HR Access, ocúpese de lo importante y olvídense de lo urgente.

www.hraccess.es

 **HR Access**
The smart way to HR success