

Decálogo para Implantar Planes de Conciliación: el apoyo de la Dirección

Enrique Arce

Socio de PeopleMatters.

Las medidas de conciliación son parte de la compensación total, un elemento de la experiencia global de trabajo que la empresa dispone para que los empleados puedan equilibrar su vida personal y familiar con la vida profesional. Su buen funcionamiento, entendiendo por funcionamiento su armonía con los resultados de negocio, depende de ciertas claves que la experiencia nos ha mostrado.

Iniciamos con éste una serie de textos con los que queremos invitar a reflexionar sobre dichas claves. Se han diferenciado diez puntos, que a modo de decálogo pretenden ser una referencia para quienes tengan la responsabilidad de diseñar e implantar planes de conciliación. Sabemos que no son los únicos y que no todos son igualmente importantes, pero sí que cada uno de ellos es necesario.

Las ideas no sobreviven si no tienen quien las defienda, y los propósitos no pasan de serlo si no existen quien los lidere y quien los gestione. La primera clave para el éxito de un plan de conciliación no podía ser otra que un liderazgo sólido y comprometido. La gestión del plan es otra clave que ya veremos.

No es nada nuevo decir que en la empresa una iniciativa no funciona sin el compromiso de la Dirección, pero en el caso de la conciliación tiene sus matices. La conciliación es una apuesta por el uso maduro que hagan las personas de las medidas, y esta confianza no se ve respaldada hasta que no se descubre que los resultados de negocio, la productividad, etc., se mantienen, o mejor, se ven fortalecidos cuando las personas encuentran espacio para sí mismos.

El liderazgo en conciliación supone armonizar decisiones que dirigen los esfuerzos de los empleados hacia los resultados sin olvidar que las personas también pelean por tener éxito en su vida personal y familiar.

Pero no basta con comprenderlo. La apuesta por la conciliación hay que expresarla y vivirla como agente activo del cambio, dando ejemplo. Es clave para ser creíble y, por lo tanto, para que un plan de conciliación funcione, que la Misión de la empresa recoja esta comprensión, que la apuesta se aprecie en los recursos disponibles para ello y que la conciliación sea un punto tan importante en la agenda del comité de dirección como es el seguimiento de los resultados.

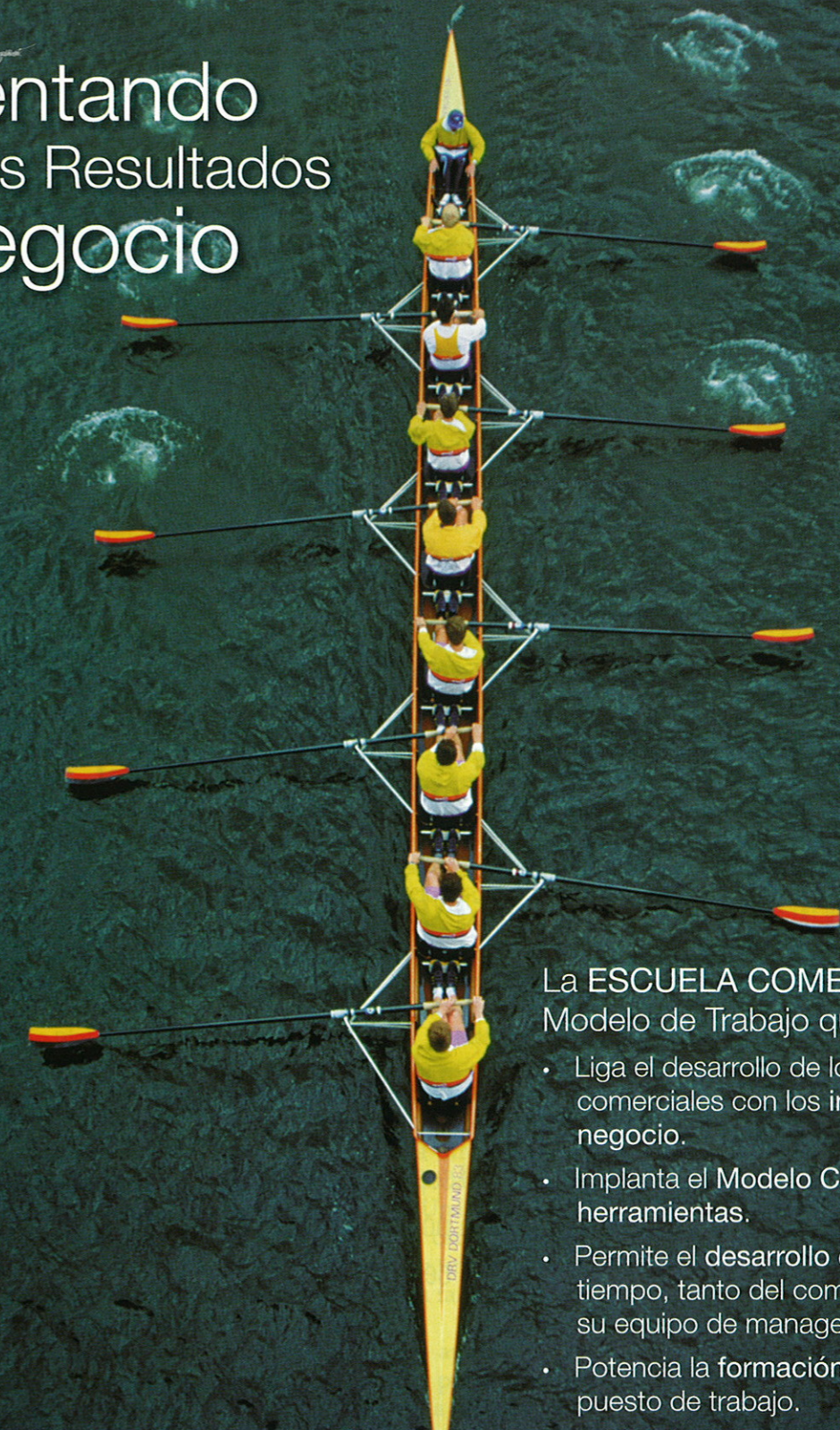
Las empresas donde hemos visto agradecer las iniciativas de conciliación no han perdido capacidad competitiva porque sus primeros ejecutivos han sabido transmitir el mensaje, de palabra y obra, de que *"te quiero ver feliz en tu casa para que ayudes a esta organización a ser mejor".*

EN PRÓXIMAS ENTREGAS TRATAREMOS...

2. La comunicación y formación de mandos intermedios en liderazgo pro- conciliación.
3. La actitud y competencia del Equipo de Recursos Humanos para gestionar la mejora continua.
4. La madurez de los empleados en el uso de las medidas.
5. El cuadro de mando o juego de indicadores que sirva para comprobar el progreso.
6. El soporte organizativo que sea la referencia continua con quien identificar la conciliación.
7. El acopio de evidencias que señalen la satisfacción lograda.
8. El dar al plan de conciliación el carácter estratégico para retener y motivar el talento.
9. La necesidad de mantener informado a la parte social de las medidas.
10. El nombre fácil de recordar que demuestre actitud y voluntad de que el éxito personal y profesional pueden ir juntos.)

Escuela Comercial

Aumentando los Resultados de Negocio



La ESCUELA COMERCIAL es un Modelo de Trabajo que:

- Liga el desarrollo de los asesores comerciales con los indicadores de negocio.
- Implanta el Modelo Comercial y sus herramientas.
- Permite el desarrollo continuado en el tiempo, tanto del comercial como de su equipo de managers.
- Potencia la formación en el propio puesto de trabajo.