



La madurez de los empleados en el uso de las medidas

Beatriz López-Riobóo Pérez-Cepeda,

Consultora de PeopleMatters.

Actualmente la implantación de planes de conciliación es una inquietud extendida en todas las empresas pero, ¿qué papel deben jugar los empleados? Uno de los factores que facilitan la sostenibilidad de los planes de conciliación en el tiempo es la madurez de los empleados en el uso de las medidas.

La responsabilidad de las personas que integran las empresas en el uso de cualquier medida que ésta pone a su disposición es clave para su permanencia, máxime si se trata de medidas que facilitan el equilibrio de la vida personal y profesional.

No obstante, conviene recordar que sin gestión se puede pasar fácilmente del uso al abuso de las medidas. Por uso se entiende el ejercicio o práctica habitual de algo; por abuso, el ejercicio de un derecho en sentido contrario a su fidelidad propia y perjuicio ajeno. Desde el punto de vista de la empresa es importante que se sensibilice a las plantillas profundizando en el concepto de conciliación y sus implicaciones en el negocio.

Así mismo, la implantación de planes de conciliación, que es voluntaria por parte de la empresa, tiene como objetivo facilitar tanto el éxito profesional como el personal. La conciliación debe ser entendida por la plantilla como el compromiso con el equilibrio vida-trabajo y la empresa así deberá hacerlo ver por medio de campañas de sensibilización que:

- Diseñen un plan de conciliación que sea compatible con el buen funcionamiento del negocio, entendiendo con esto que es necesario tener en cuenta el negocio de manera que éste no se vea perjudicado por la puesta en marcha del plan.

- Promuevan que los empleados perciban la conciliación como algo que la empresa pone a su disposición para mejorar el equilibrio persona-trabajo-familia. Todas las medidas de conciliación que una empresa pone a disposición de los empleados deben considerarse como una apuesta de la empresa por su equipo humano. El compromiso a la hora de poner en marcha planes de conciliación debe ser recíproco: de la empresa con la persona y de la persona con la empresa.

- Diseñen una presentación del plan de conciliación de la empresa en el que se apele de manera explícita a la responsabilidad del empleado y el compromiso del mismo. Para ello, aquélla deberá identificar mensajes que sean clave para la consecución de este objetivo y los incluirá en dicha presentación.

- Identifiquen la necesidad de medidas de conciliación como modo de responder a las necesidades reales de los empleados de manera que se perciba su valor en relación a posibles ofertas.

- Tengan en cuenta que los planes de conciliación nacen por la voluntad de la empresa y no por imperativo legal, por lo que es importante considerar que cualquier plan de conciliación que no sea bien entendido/usado por la plantilla podría retirarse o modificarse.)

Sin gestión se puede pasar del uso al abuso de las medidas)

Información elaborada por:

peplematters

Retribución Variable y Dirección por Objetivos

Retribuir según resultados,
estimular el progreso

Barcelona, 18 de febrero de 2009

Madrid, 25 de febrero de 2009

- Aprenda a diseñar un Sistema de Retribución Variable
- Identifique las Áreas de Resultados Clave (ARC)
- Implante un sistema de Dirección por Objetivos (DPO)
- Utilice casos prácticos reales para aplicar los conceptos



www.ode.es/retribucion

**Precio especial del "Estudio de Retribuciones 2009"
para asistentes a la Jornada: 260 € (+16% IVA)**

Estudio de Retribuciones 2009 Políticas y Estrategias de Recursos Humanos

30
30ª EDICIÓN

- **Valores de Retribución actualizados:** retribución total bruta anual, retribución variable y retribución en especie.
- **Ajuste de la retribución de cada puesto según:** sector de actividad, ubicación geográfica, nivel de experiencia, formación y nº de subordinados.
- **Descripción completa de cada puesto:** desde las funciones, responsabilidades y posición en el organigrama, hasta el perfil psicológico más deseable. Competencias Críticas.
- **Áreas de Resultado clave** para facilitar la aplicación de la Retribución Variable y Dirección por Objetivos.
- **Otros apartados de interés:** pautas para establecer un sistema de Retribución Variable, fiscalidad de la Retribución en Especie...



Más de 100 puestos de trabajo analizados

Disponible en los formatos siguientes:

Formato papel (340 €) - Formato online (415 €)

¡PRECIO ESPECIAL!: Formato papel + formato online (485 €)

Información y Pedidos

Teléfono: 933 010 162

eMail: gpi@ode.es

Online: www.ode.es/er2009

Más información y ejemplo de un puesto de trabajo analizado en:

www.ode.es/er2009

"El promedio de aciertos en las decisiones de promoción y selección de personal que toma el ejecutivo no es superior a un tercio." Peter F. Drucker