



¿Cómo se puede motivar el talento con medidas de conciliación?

Beatriz López-Riobóo Pérez-Cepeda,
consultora de PeopleMatters.

Por todos es sabido que una de las principales causas por las que las personas han venido dejando sus trabajos es por las dificultades que encuentran para equilibrar su vida profesional con la personal y familiar, especialmente en el caso de las mujeres que, a medida que avanzan en la treintena, la probabilidad de abandono de la carrera profesional aumenta.

Los planes de conciliación, sin poner en riesgo el negocio, deben facilitar al empleado su equilibrio vida personal/vida familiar. Además, forman parte de la recompensa total debiendo ser considerados como parte del salario emocional. La palabra emocional cobra especial relevancia en este punto teniendo en cuenta que gestionamos a personas y que éstas en muchas ocasiones se mueven por las emociones o por simples percepciones, por lo que si no atendemos a los detalles podemos estar perdiendo una parte muy valiosa de nuestro capital intelectual. Las medidas de conciliación por tanto, son importantes para conseguir la estabilidad emocional de una persona y la consecución de ésta tiene como resultado la motivación del talento.

Las líneas estratégicas que una empresa define son aquellas que forman parte de sus prioridades durante un periodo de tiempo determinado. Por tanto, la consideración del plan como algo estratégico supone el respaldo de la empresa y la dotación de acciones relevantes para la compañía orientadas a asegurar el éxito del plan.

En la gestión de la conciliación orientada a la motivación y retención del talento deberá considerarse llevar a cabo las siguientes acciones:

- Identificar qué tipo de talento necesitamos en la empresa entendiendo por este la capacidad, habilidad y compromiso del empleado para hacer que las cosas ocurran. La importancia de este punto reside en el hecho de que el talento se define en términos de las necesidades estratégicas de la organización que varía en función de la respuesta que debe dar al mercado.
- Identificar si existen colectivos con baja motivación y ahondar en las causas.
- Desarrollar planes de conciliación orientados a resolver las necesidades reales de la plantilla intentando eliminar el riesgo de desmotivación por no atender sus demandas de conciliación.
- Conocer las necesidades y demandas de los empleados en materia de conciliación. Esto nos ayudará, además, a centrar los esfuerzos de la empresa en esta materia, ya que en muchas ocasiones las empresas hacen apuestas por medidas que no tienen impacto en la plantilla.
- Diseñar una campaña de comunicación potente con mensajes orientados a fomentar el orgullo de pertenencia a la compañía y que refuerce la marca como empleador.

Pese a lo que pueda parecer, invertir en un modelo de gestión de la conciliación no es contradictorio con los tiempos que vivimos. En un momento en el que para las empresas es complicado mejorar las condiciones salariales ofrecer medidas de conciliación se convierte en una herramienta eficaz para mantener motivado a las personas que es nuestro principal activo hoy y lo será mañana.)

Información elaborada por:

peplematters