

NOTICIAS

¿Más flexibilidad horaria o más garantías duraderas?

Enrique Arce, socio de PeopleMatters, reflexiona sobre la conciliación



30/03/2010 Para Enrique Arce, socio de PeopleMatters, la conciliación de la vida laboral y la vida personal no es algo nuevo ya hace muchos años que las empresas se preocupan por dar beneficios a sus empleados, como ayudas a estudios, licencias, excedencias, seguros...

"Lo cierto es que la conciliación siempre ha estado presente. Los economatos del siglo pasado de las grandes organizaciones, así como las viviendas que se proporcionaban a los empleados, si se quiere, son formas antiguas de conciliación", explica.

¿Qué ha cambiado?

Para él, "lo que ha cambiado tiene relación sobre todo con la flexibilidad temporal, los intentos con el teletrabajo y las medidas pensadas para grupos desfavorecidos". Asimismo, subraya que también ha cambiado la perspectiva en torno al género que está posibilitando el acceso al mercado laboral y el desarrollo profesional de la mujer al disponer de medidas que apoyan la maternidad y su equilibrio con el trabajo.

Otro gran cambio que apunta Arce tiene que ver con la forma de tratar las medidas. "Antes se pactaban, se diseñaban y se describían en los convenios acordados. A partir de ahí, cada uno se informaba. Ahora la actitud es otra, ahora se dice que la conciliación se gestiona, se define, comunica y se mide. Este cambio de actitud es clave para entender cuándo y por qué reconocer los esfuerzos de las empresas en materia de conciliación", dice.

Premios versus certificaciones

En su opinión, hay dos formas de hacerlo: premiando la labor realizada o certificando el compromiso. "Los premios son un reconocimiento a la labor realizada en el pasado, a los esfuerzos llevados a cabo y a la calidad de los acuerdos alcanzados. Se otorgan en la medida que la organización informa del nivel de satisfacción logrado entre los empleados y clasifican a la empresa de acuerdo a un ranking. Son, en definitiva, aplausos por lo hecho",

explica el socio de PeopleMatters.

Mientras que en el caso de la certificación, "la referencia es una norma que proporciona, además, pautas de actuación. Se trata de un reconocimiento por lo que se ha realizado, por lo que se está materializando y por el compromiso de seguir mejorándolo".

Por tanto, "el premio permanece y el certificado se gana año a año. Desde el punto de vista del valor de atracción y retención de personas, el premio retiene por ser un sello de lo que la empresa hace en conciliación; en el caso del certificado, es una garantía de que la empresa lo seguirá haciendo", concluye.