

EL LARGO CAMINO DE LA CONCILIACIÓN

Sección realizada con la colaboración de 

Por Beatriz Ardid, Consultor Senior de PeopleMatters

A estas alturas podemos afirmar que la Conciliación de la vida profesional y personal es algo que llegó para quedarse y que se está convirtiendo en un requisito esencial en la oferta de trabajo.

El tipo de relación entre empresa y empleados ha evolucionado desde un modelo de intercambio mercantil, trabajo a cambio de dinero, a un modelo de apoyo y confianza mutuos, donde los empleados quieren una forma diferente de trabajar y demandan un entorno de trabajo distinto de una mayor confianza y flexibilidad. Teniendo en cuenta lo anterior, las organizaciones son las que deben dar el primer paso y realizar los cambios necesarios para adaptarse. La razón principal es que la Conciliación ha pasado a ser un requerimiento de negocio y se tiene la esperanza de que pueda proporcionar beneficios en productividad, retención del talento, reducción del absentismo...

Actualmente se puede observar el esfuerzo de muchas Compañías en poner en marcha una oferta de Conciliación. Dicha oferta consiste en un conjunto de medidas que se ponen a disposición de la plantilla y en principio contribuyen a que las personas atiendan sus inquietudes y responsabilidades personales. Además, se intenta que sea lo más variada posible para atender a las necesidades de un colectivo cada vez más diverso.

Todo parece indicar que el objetivo de lograr el equilibrio entre la vida profesional y personal se ha cumplido. Aceptado como cierto todo lo anterior, nos surge la siguiente cuestión: ¿Disponer de un menú de conciliación que atienda a toda la diversidad de la plantilla es suficiente, o sería necesario algo más?

Desde nuestro punto de vista, la respuesta sería negativa, puesto que la oferta de conciliación en sí misma no genera el entorno laboral necesario para poder hablar de un espacio de confianza empresa-empleado. Un entorno en el que ya no es tan importante disponer de la medida precisa para la necesidad específica sino de responsabilidad y madurez a la hora de afrontar el trabajo y la vida personal.

Desde el punto de vista de las personas, sin el compromiso la persona se limita a utilizar lo puesto a su alcance para satisfacer sus necesidades personales pero más como un derecho que como el necesario balanceo con sus responsabilidades de trabajo.

Consideramos, por tanto, que las organizaciones deberían proporcionar a sus empleados recursos, herramientas y oportunidades para ayudarles a gestionar mejor, a responder de una forma más eficaz a las demandas del trabajo y a ser más autónomos en la gestión de su propio tiempo. Además en el largo camino de la Conciliación deberían trabajar en generar un entorno en el que la confianza mutua sea el elemento diferenciador y motivador. Con ello, lograrán integrar la conciliación en su cultura de una forma eficaz y satisfactoria.

De manera más concreta, deberían revisar su liderazgo y estilo de dirección, su modelo de gestión de personas, impulsar la delegación, gestionar el compromiso, dotarse de mayor transparencia en la información y gestión e invertir en desarrollos tecnológicos que faciliten la movilidad.

Los resultados de este planteamiento requerirán de más tiempo pero sin duda será más eficaz para el negocio y para la satisfacción de las personas, poniendo más a su alcance el tan demandado equilibrio entre la vida personal y profesional a la vez que mejoran los indicadores de negocio.

El camino es largo, pero merece la pena.