



Conciliación y competitividad

Enrique Arce,

Socio de PeopleMatters.

“La verdadera riqueza de un país está en su gente”. Así comienza el Informe de Desarrollo Humano de 2010 de Naciones Unidas (PNUD) que recuerda el de hace una década. Durante este tiempo la misión no ha cambiado. Si bien el ingreso es fundamental porque sin recursos resulta imposible el progreso, el avance social es propiciar que la gente lleve una vida saludable, segura y prolongada, que tenga oportunidad de recibir educación y poder aplicar libremente su talento para configurar su destino.

Esta preocupación no difiere de la que subyace al concepto de “conciliación” que se está extendiendo en la empresa: facilitar a la vez el éxito personal y el profesional dando opciones de estabilidad, de atención a la familia, de crecimiento y desarrollo y de igualdad de oportunidades. La diferencia está en el ámbito macro del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo frente al alcance más micro de las organizaciones.

Teniendo en cuenta que la empresa juega un papel clave como generadora de riqueza y demandante de tiempo y esfuerzo de las personas, cabe pensar que disponer de un modelo de gestión para el balance de la vida personal (familiar y social) y profesional tendrá su efecto sobre la riqueza del país dado su impacto positivo sobre la protección, el desarrollo y la igualdad. Los vínculos de las medidas de conciliación con los indicadores de desarrollo humano (IDH) son evidentes, y así lo propone el modelo EFR a través de cinco tipos de medidas:

- Las de **Calidad de Empleo** tienen como cometido la protección y la seguridad del empleado y se relacionan con los Índices de Esperanza de Vida.

- Las políticas de **Flexibilidad Temporal y Espacial** posibilitan el que las personas dispongan de tiempo para sus necesidades e inquietudes personales y familiares y aunque son las más identificables con la conciliación no son las únicas que ayudan a balancear la vida personal y profesional.

- Las medidas de **Apoyo a la Familia** son beneficios extendidos a los familiares que contribuyen a la sensación de proyección de los más cercanos, además de facilitar tiempo para atender al crecimiento de los pequeños y el cuidado de personas dependientes. Están estrechamente relacionadas con el Índice de Esperanza de Vida y con el Índice de Años Promedio de Educación.

- Las medidas de **Apoyo al Desarrollo Profesional** buscan que las personas sean cada vez mejores profesionales, aún más válidos que el día que se incorporaron a la Organización y por ello más “empleables” en el mercado de trabajo. Su relación es clara con los Índices de Años de instrucción de mayores de 25 y con el Índice de Ingreso Nacional Bruto.

- Las relacionadas con la **Igualdad de Oportunidades** están pensadas para colectivos que pudieran correr riesgos de discriminación y están relacionadas con los tres nuevos índices que el PNUD ha añadido recientemente: *Índice de Desarrollo Humano ajustado por la desigualdad (IDH-D)*, *Índice de Desigualdad de Género (IDG)* y *Índice de Pobreza Multidimensional (IPM)*

Información elaborada por:

peoplematters