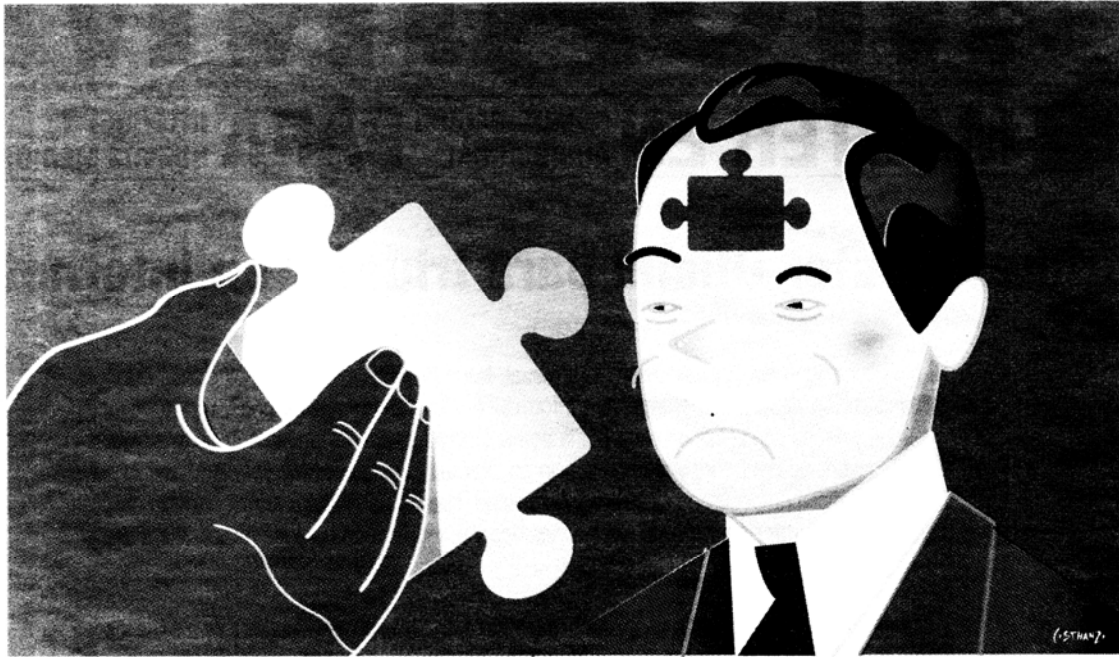


LA TRIBUNA



JOSÉ LUIZ RUIZ Y SUSANA MARCOS

Director general de MGA-Multiasistencia y socia de PeopleMatters, respectivamente.



Augusto Costhanzo

La ventaja competitiva de la conciliación

A menudo descubrimos en los círculos empresariales lo difícil que es encontrar personas con las capacidades y aptitudes adecuadas para las necesidades que plantea la empresa. Nunca antes habíamos escuchado que el número de currículos recibidos en los departamentos de selección disminuye día a día, o que los candidatos empiezan por poner sus condiciones mucho antes de escuchar oferta alguna. La realidad de nuestra pirámide de población nos indica que hay un desencuentro entre oferta y demanda cuya gestión supone un reto nunca antes conocido. Los trabajadores buscan empresas donde la oferta global tenga el atractivo suficiente como para que se sientan atraídos, se comprometan con el proyecto empresarial y se sientan motivados a conseguir los resultados esperados.

Esta oferta global trasciende los elementos tradicionales, como la compensación y los beneficios, e incluye también aspectos menos tangibles. Entre ellos, además del clima laboral, el estilo de dirección, las posibilidades de carrera o el reconocimiento del trabajo bien hecho, destaca la importancia que están cobrando los programas que facilitan alcanzar un mejor balance entre la vida laboral y profesional.

Dado que las empresas están tomando conciencia activa del valor que tiene para los empleados poder conciliar, es cada vez más necesario que los departamentos de recursos humanos pongan a disposición de su

plantilla herramientas avanzadas e imaginativas para equilibrar esa balanza.

Así, en los últimos tiempos estamos asistiendo a un significativo crecimiento de los programas de conciliación que van mucho más allá de la contratación de un seguro de salud, vales de comida o descuentos en determinadas tiendas para los empleados, como era práctica habitual hasta hace poco. Ahora, los nuevos programas consisten en paquetes de servicios que apoyan activamente al empleado en solucionar sus problemas relacionados con el hogar, las gestiones cotidianas, su salud o la de sus familiares.

Podemos encontrar dos tipos de programas de conciliación: universales, en los que todos los empleados acceden a todos los servicios, y otros segmentados, en los que cada grupo de empleados dispone de unos servicios *ad hoc* en función del perfil. (Los criterios de segmentación más habituales son la posición en la jerarquía de la empresa y la edad). No obstante, la segmentación entre empleados puede tener una lectura discriminatoria, por lo que algunas empresas prefe-

ren optar por un paquete de servicios universal en donde cada empleado decide qué servicios utilizar. El valor económico de estos programas es tangible, tanto para la empresa como para el empleado. Para este último, muchos de los servicios son gratuitos y en otros obtiene grandes descuentos a los que no podría acceder a título individual.

En el caso de la empresa, sus beneficios proceden de menores tasas de absentismo, mayor productividad, menor rotación y mejora de la imagen como empleador. Según estudios recientes, un 8% del tiempo del personal es ineficiente, lo que para una empresa de mil empleados puede representar unos 4 millones de euros al año. Partiendo de la hipótesis conservadora de que un programa de conciliación puede mejorar en un 2% esa ineficiencia, ello equivaldría a un retorno de la inversión por encima del 600%.

La efectividad de un programa de conciliación se basa en una filosofía de respeto al individuo por quién es, no sólo por lo que hace para la organización. Esta filosofía reconoce la necesidad de cada trabajador de sentirse apreciado como contribuyente al éxito de la compañía. Si una organización apoya al empleado en sus esfuerzos por gestionar las responsabilidades de su vida laboral y personal, es mucho más probable que se eleve su productividad y añada una ventaja competitiva que le permita una mayor capacidad para atraer, motivar y fidelizar a los empleados.

Recursos humanos debe ofrecer herramientas imaginativas para conciliar la vida personal y laboral