

Tiempo para 'vivir'

Durante estos meses en los que hemos vivido rodeados de programas electorales, se ha reabierto el debate de la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo una de las propuestas incluida por los partidos políticos en sus programas.

BEATRIZ ARDID Y ELENA ORDE, de People Matters

Tenemos claro que conciliar no es llevarte a tu hijo al trabajo. Cada vez más, la conciliación debe alejarse del ámbito meramente familiar, dado que los que no tienen hijos también la demandan.

La conciliación, entendida como el éxito en la vida laboral y personal, debe estar al alcance de todo profesional por el hecho de serlo, independientemente de sus condiciones personales.

Son numerosas las razones por las que las compañías sienten, cada vez más, la obligación de establecer fórmulas que permitan hacer efectiva esta realidad. Una de ellas es la diversidad que caracteriza a la sociedad actual. Una diversidad de género, funcional, cultural y generacional, que es imprescindible para el desarrollo y que puede convertirse en una de las claves de éxito de la empresa si se gestiona adecuadamente.

Esta gestión va a implicar por parte de las organizaciones, la capacidad de responder a las expectativas y necesidades que sus personas van teniendo a lo largo de su ciclo vital.

Hay que tener en cuenta que uno de los retos de mayor envergadura al que nos enfrentamos en España, es el envejecimiento de la población española y sus consecuencias más inmediatas: el alargamiento de la vida laboral.

Los más jóvenes (*millennials* y la nueva generación Z) conviven y convivirán con seniors, quienes han visto cómo el acceso a su jubilación se retrasa y surge una nueva etapa en su carrera profesional. Cada generación trae consigo unas creencias, unos valores, una manera propia de hacer y concebir las relaciones laborales, unas necesidades y unas expectativas diferentes.

Pero sabemos que al menos una cosa tienen en común: todos quieren disponer de más tiempo para sí mismos, para su familia, para participar en la sociedad... En otras palabras, reclaman 'tiempo para vivir'.

Según el estudio *Bienestar y motivación de los empleados en Europa 2015*, realizado por Edenred e Ipsos, el tiempo que dedicamos al trabajo fue la segunda preocupación laboral de los españoles, situándose sólo por detrás del miedo a perder el empleo.

Los beneficios de la implantación y efectividad de medidas para todo tipo de colectivos son muy variados, tanto para

los profesionales como para la compañía. Las empresas que apuestan por la conciliación tienen un alto grado de compromiso por parte de sus profesionales que revierten en la cuenta de resultados. Steenbergen y Ellemers (2009) demostraron que los empleados que tienen apoyo organizacional para combinar trabajo y familia, no sólo mejoran su bienestar subjetivo, sino también objetivamente benefician al resto de personas que trabajan esas organizaciones. El teletrabajo, por ejemplo, según los expertos, incrementa un 15% la productividad de los empleados y facilita la conciliación.

Sin embargo, pese a los beneficios, la realidad no es muy positiva. El estudio *Bienestar y motivación de los empleados en Europa 2015* declaró que el 65% de los trabajadores se siente requerido fuera de su horario de trabajo y el 41% no está satisfecho con el equilibrio entre vida laboral y personal.

España es el cuarto peor país de Europa en conciliación, después de Luxemburgo, Malta y Chipre, según un estudio de Eurostat, y los resultados del barómetro del CIS de marzo de 2014 indican como el 45% de los españoles aseguran que les es difícil realizar sus tareas familiares.

Desde otra perspectiva, es conocido que uno de los factores que más importancia tiene para los candidatos que solicitan trabajo en una nueva empresa, es la conciliación de la vida laboral y personal y el ambiente de trabajo, ambos en un 90%. Por lo que aquellas empresas que no adopten medidas en este sentido, tendrán dificultades a la hora de atraer y retener talento.

La flexibilidad horaria, la jornada continuada, la posibilidad de trabajo en remoto, *job sharing*, bancos de tiempo, la racionalización de horarios laborales, etc. son medidas que debidamente adecuadas a las necesidades de cada negocio harían verdadera y eficaz la conciliación de la vida laboral y personal.

Como señala la Fundación más Familia, en su modelo de gestión de la conciliación, ésta no es un fin sino un medio para conseguir un resultado (mejorar el compromiso, el clima, la productividad, la reputación de la empresa, etc.).

Por parte de las personas, también queremos conciliar para conseguir 'algo', y cuanto más importante y más trascendente es ese algo más relevancia adquiere la conciliación. ©