

no hay dos sin tres

randstad



+ info


 EBOOK GRATUITO  
**El valor de la  
gestión de RR.HH.**

## EDITORIAL



Alfonso Jiménez e Irene Ortiz

*Conciliación: No es trabajar  
menos, es trabajar mejor*

# RRHH Digital

El primer periódico online de Recursos Humanos

12 AÑOS

PORTADA SECCIONES EDITORIAL ENTREVISTA SE RUMOREA THE ENGLISH CORNER FORMACIÓN EN RRHH EMPLE

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA

Editorial

Alfonso Jiménez e Irene Ortiz, Peoplematters

## Conciliación: No es trabajar menos, es trabajar mejor

POR Alfonso Jiménez e Irene Ortiz, Peoplematters, 00:00 | 27 de Julio del 2018



Los profesionales españoles pasan todavía mucho tiempo en el trabajo en comparación con otros países europeos. Comparativamente con Europa y según los datos publicados por la OCDE, España es uno de los países junto con Italia que se encuentra a la cola en esta materia, con jornadas laborales más largas y con una media de 1.687 horas de trabajo al año. Nuestro país se sitúa así por encima de países como Alemania (1.356), Francia (1.514) o Reino Unido (1.681), o los tan admirados países nórdicos como Dinamarca (1.408), Noruega (1.419), Finlandia (1.628) o Suecia (1.609).

Actualmente en España, la tradicional jornada de ocho horas se prolonga, a causa de numerosas razones por ejemplo, pausas para comer excesivas, reuniones de última hora, ausencia de una adecuada planificación del trabajo, entre otras. Todas ellas, implican la salida tardía del lugar de trabajo, afectando negativamente a la productividad de nuestros profesionales, sus opciones de conciliación, e incidiendo en el índice de natalidad de nuestro país. En 2017, España registro una tasa de 1,25 hijos por mujer, siendo una de las más bajas de Europa.

Esto no ocurre sin embargo en el resto de países de la Unión Europea, donde se observa un acortamiento de la jornada laboral permitiendo un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional y un aumento de los niveles de productividad.

Son muchas las razones que explican este fenómeno. Desgraciadamente la mayoría suceden con nuestro consentimiento o sin que pongamos solución, generalmente fruto de nuestras culturas corporativas basadas en el famoso presencialismo. Los conocidos como "ladrones de tiempo" actúan como barreras más o menos conscientes que fomentan la falta de eficiencia: el abuso de email, las reuniones ineficientes, la falta de organización personal, los objetivos confusos o la mala comunicación, ejemplifican algunas de estas causas.



Lo m

- 1 Cur Rec
- 2 El a vac
- 3 Los los
- 4 Los futi

equilibrio entre el trabajo y la vida personal consiste en separar esta última de la vida profesional, sin permitir que uno se inmiscuya en el otro, dejando espacio para que cada uno de estos dos ámbitos se desarrolle equitativamente. Conciliación entendida no como una manera de trabajar menos sino de trabajar mejor. Pensamos, erróneamente, que el éxito es el resultado de la cantidad de tiempo que invertimos en el trabajo, pero es la calidad de ese tiempo la que realmente marcará la diferencia.

Medidas como la flexibilidad temporal y espacial, programas de salud y bienestar, beneficios sociales, formación en eficiencia y productividad, permisos para atender responsabilidades personales y familiares, etc. constituyen todo un conjunto de instrumentos que permiten a las personas no sólo trabajar mejor sino además, mejorar su calidad de vida, algo fundamental si pensamos en el forzoso alargamiento de la vida laboral al que estamos abocados como consecuencia del envejecimiento de nuestra población.

Sin embargo, España es uno de los países que menos tiempo de descanso tiene entre jornadas, lo que implica una plantilla que arrastra un mayor cansancio y con más problemas de salud a medio largo plazo, con indicadores que así lo reflejan, como el insomnio, la ansiedad o los problemas musculares.

Si bien el estado de la conciliación en España ha mejorado, recuperando los niveles anteriores a la crisis, éste continúa teniendo todavía un amplio recorrido de mejora.

Según el reciente estudio realizado por la Fundación Másfamilia, el barómetro de la conciliación – índice efr 2017, muestra un avance de 3,2 puntos con respecto a la edición anterior (2008 – 2015), superando ya en más de 5 puntos el valor de inicio en el año 2008.

Otros estudios muestran que hasta un 28% de los empleados declara trabajar en un entorno “contaminante” frente al 12% de media del resto de países analizados, suponiendo un obstáculo para la conciliación.

Las compañías que sí promueven una correcta conciliación de sus plantillas alcanzan altos niveles de eficiencia, resultando 10 veces más productivas, reduciendo el absentismo y alcanzando altos índices en el compromiso de sus profesionales. Además, obtienen otros beneficios tales como la mejora del clima laboral, la obtención de bonificaciones derivadas de la aplicación de determinadas medidas y la excelencia de la reputación corporativa.

Tenemos que manejar la idea de que no consiste solo en implementar medidas, sino en una gestión de cambio cultural: lograr flexibilidad es una cuestión de confianza organizacional. Las palancas son muchas y variadas, y afectan a muchos procesos de las organizaciones.

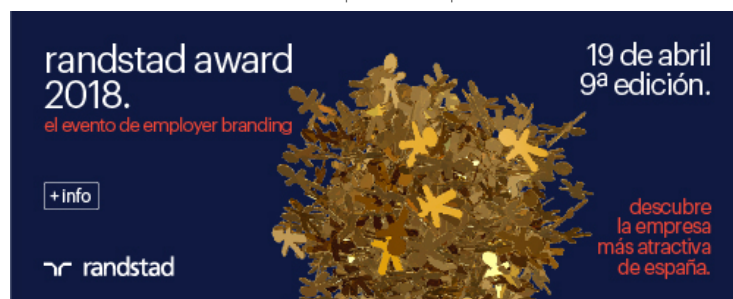
Los directivos y las culturas corporativas que muestran rigidez ante el cambio son los principales escollos que superar. Las compañías con una arraigada cultura del presencialismo y la obtención del reconocimiento supeditado al mayor número de horas de permanencia en la empresa, crean con estos comportamientos fuertes barreras para la transformación estratégica y transición digital necesaria para fomentar la conciliación.

Aprovechemos el clima de sensibilización actual sobre el equilibrio entre la vida personal y profesional de las personas, para poner en marcha las mejoras necesarias y apostar firmemente por la conciliación como valor añadido para todos.

**\*Si te ha resultado interesante este artículo, te animamos a seguirnos en [TWITTER](#) y a suscribirte a nuestra [NEWSLETTER DIARIA](#).**

## RRHHDigital

Sección patrocinada por



Curso Monográfico de Excel para Recursos Humanos

El absentismo tiene cura y existe una vacuna: el talento

Los 10 diez errores más comunes en los departamentos de RRHH

## NOTICIAS RELACIONADAS

### Los millennials y el "Home Office"

Los millennials (generación nacida entre 1981 y 1995) revolucionaron completamente...[ampliar](#)

### Integrar ERP y CRM para impulsar la transformación de las pymes

ERP y CRM son dos soluciones que, con enfoques diferentes, persiguen un objetivo...[ampliar](#)

### Cómo empezar con el "pie derecho" en un nuevo trabajo

Hablamos mucho de experiencia de cliente para definir las claves de la transformación...[ampliar](#)

RECURSOS HUMANOS RRHH EMPLEO LABORAL

 Twitter
  Facebook
  Google +
  LinkedIn

(0) COMENTARIOS

## ENVÍE SU COMENTARIO




ENVIAR

Suscríbete a nuestro boletín



RRHH Digital

El periódico online de recursos humanos y empleo

Otros periódicos del Grupo Ediciones Digitales Siglo 21

AltoDirectivo  
SerComercial  
PadelSpain

GolfConfidencial  
El Diario del Bebé

## Secciones

Portada  
Secciones  
Editorial  
Entrevista  
Se Rumorea  
The English Corner  
Formación en RRHH  
Empleo en RRHH

Contacto  
Publicidad  
Aviso Legal

