

¿Vivir para trabajar, trabajar para vivir o algo diferente?

Montse Ventosa y Daniel Lyons,

Fundadores de sticky.culture, La Primera Agencia de Employee Branding. www.employeebranding.net

Recientemente una investigación llevada a cabo en el Reino Unido reveló que un 20 por ciento de la población activa enfermaba debido a su incapacidad para afrontar la presión en su trabajo. Un 8 por ciento abandonó la empresa por el estrés que allí sufría y más de una cuarta parte decía que su fin de semana era un martirio sólo por pensar que el lunes tenía que volver al trabajo. En los últimos años una gran parte de las empresas de nuestro país y gracias a los esfuerzos de muchas personas, han puesto en marcha políticas de conciliación vida familiar-profesional.

Sin embargo, cuando una empresa está luchando para sobrevivir, ¿qué se le puede decir ahora sobre conciliación? Cuando una empresa está despidiendo a parte de su plantilla, ¿puede al mismo tiempo ofrecer conciliación? Si no estoy casada, o casada pero sin hijos, o si soy un joven empleado de la Generación Y, ¿se me permite conciliar? Estas son sólo algunas de las duras preguntas a las que nos enfrentamos hoy, trabajando para encontrar el mejor equilibrio de la conciliación en nuestras empresas.

Con todo el respeto que merecen las opiniones de los más de 250.000 empleados en España sobre sus lugares de trabajo que hemos analizado durante los últimos 5 años, por favor, permítame empezar con una disculpa para cualquier persona que al leer este artículo se pueda sentir en desacuerdo con sus contenidos. Aunque si lo está, estaremos encantados de que así suceda, pues uno de mis objetivos es abrir un debate que nos enriquezca a todos. Los acontecimientos recientes, y que cada día inundan las noticias, ponen de manifiesto que es necesaria una nueva conversación sobre las

relaciones empleado-empendedor, sobre el trabajo o, en otras palabras, sobre la motivación.

Nos encantaría poder escuchar vuestro *feedback*, y si os parece interesante, por favor, compartid nuestras reflexiones con todos aquellos que os apetezca - este es un debate en el que todos debemos participar-. Todos formamos parte de este nuevo mapa del mundo, juntos estamos viviendo momentos únicos que definirán como serán las cosas en un futuro próximo, y sin duda necesitamos nuevas directrices, nuevas guías -un nuevo GPS- que nos ayude a afrontar el futuro.

Es necesaria una nueva conversación que permita conocer de verdad las necesidades actuales de cada una de las personas que forman nuestras organizaciones, así como de las necesidades actuales de cada una de las organizaciones que forman nuestra sociedad, para poder crear una situación *win-win*, donde ambas partes estén más cerca, y colaboren juntas por un fin común; desde la colaboración y no desde el enfrentamiento o la lucha. Y para iniciar la conversación, ahí van algunas reflexiones que esperamos sean de vuestro interés.

¡RECONCILIAR LA CONCILIACIÓN!

En el diccionario, se define conciliación como "conciliación de dos opiniones contrarias", en este caso entre "trabajo" y "vida". En el Reino Unido y EE.UU. le llaman *work life balance*, que de nuevo hace referencia al equilibrio entre dos fuerzas opuestas. Si bien es cierto que el trabajo requiere de gran parte de nuestro tiempo, también nuestra vida requiere de tiempo; desde pasar tiempo con nuestra pareja, a comprar,

hacer recados, leer un libro, comer, etc. En otras palabras, para que la “conciliación” sobreviva a la crisis, necesitamos cambiar el chip, y en lugar de ver el trabajo versus la vida, ver que la vida = trabajo+tiempo libre+familia. Inclusión, no exclusión.

HABLAR EL LENGUAJE DEL NEGOCIO

Quienes creen en la idea y trabajan para influir en que las empresas concilien más, aconsejando a las empresas qué deben y no deben hacer, en ocasiones cuando un directivo plantea sus necesidades comerciales, se encuentran con que no estén en contacto con la realidad comercial de la empresa, posicionando por tanto la conciliación como una mera herramienta de marketing. Para aportar valor real al negocio las personas deben percibir que el interés por parte de la empresa es verdadero.

PRESENTISMO, ABSENTISMO, HORARIO FLEXIBLE...

Es importante no caer en el mito de entender que conciliar significa trabajar menos horas cada día del año, ni tampoco es cierto lo contrario, que tiene más talento el que más horas pasa en su lugar de trabajo o el que llega el primero y se va el último. El presentismo -y su otra cara el absentismo- están empezando a pasar de moda. Lo más importante es hacer bien el trabajo, ser profesional y conseguir mejores resultados, haciendo cosas diferentes para conseguir los objetivos; y no el número de horas pasadas en la oficina -ni por ser “demasiado pocas”, ni “demasiado muchas”-. Sin olvidar que cuando una persona está completamente comprometida con su trabajo, la línea entre las distintas facetas de su vida es mucho más fina, casi inexistente.

DEL CAFÉ PARA TODOS A CAFÉ A ‘LA CARTA’

No hay café para todos, la conciliación tiene significados distintos para personas distintas; incluso las mismas personas necesitan distintos tipos de conciliación en distintos momentos de su vida. Del mismo modo que las necesidades de los clientes varían con el tiempo y con las circunstancias, las necesidades de las personas de las organizaciones también lo hacen y personalizar las políticas disponibles de acuerdo a las necesidades multiplica el impacto de la estrategia.

CONCILIACIÓN BIDIRECCIONAL

Es fácil caer en un monólogo bidireccional en el que empresa y empleados expresan sus necesidades a la otra parte, esperando que la otra las comprenda y satisfaga, creando espacios de conversación y diálogo en los que personas y empresa encuentran puntos comunes sobre los que construir soluciones satisfactorias para ambas partes. Conciliar no depende sólo de la capacidad de la empresa para facilitar el equilibrio de las distintas facetas de la vida. Cada persona tiene la responsabilidad no sólo de expresar sus necesidades sino de ser capaz de buscar alternativas para lograr el equilibrio y organizar efectivamente el tiempo para ser más efectivo fuera y dentro de la oficina

ES MÁS QUE FAMILIAR

Es importante no caer en la trampa de elaborar políticas sólo para personas con familia; es importante que sean inclusivas y que abarquen la diversidad en su sentido más amplio. Existen necesidades más allá de cuidar de los hijos que, aunque es una parte importantísima, no es la única.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Si bien es cierto que los beneficios de promover un entorno donde las personas puedan equilibrar las distintas facetas de su vida son numerosos, todos ellos derivan de una premisa básica: personas equilibradas son más felices y más productivas. La reputación corporativa nace desde dentro y crear valor sostenible a través de una política de orientación a las personas depende del interés genuino y auténtico de la Dirección, que baje en cascada y alinee a los mandos intermedios que aseguren que las políticas de RSC, RR.HH. y conciliación se conviertan en una realidad, en prácticas efectivas.)

