GIRONA NOTICIES.COM
+ Periodisme

¿Conciliación, campamento o abuelos?

Actualidad Empresarial | 04/06/2022 | 00:00

Ya llegó el verano y también los malabarismos para conciliar trabajo y familia. Para calentar motores, a partir del 1 de junio los horarios escolares se reducen y a finales de mes arranca la nueva temporada de verano con los niños en casa full time.

¿Ha evolucionado la conciliación laboral lo suficiente para no tener que acudir a campamentos o a los abuelos desesperadamente? Pues depende del entorno laboral en el que se esté, porque a nivel institucional las medidas posibles como excedencias, permisos no retribuidos o reducciones de jornada tienen sus implicaciones económicas, por lo que, dependiendo de las posibilidades de cada hogar, son viables o no.

Por eso, la oportunidad de conciliación real depende mucho del entorno laboral en el que se esté.

“Todavía hay muchas empresas donde existe una escasa sensibilidad hacia la conciliación. Para esas empresas, el trabajador ideal sigue siendo una persona absolutamente comprometida y entregada al proyecto y que actúa como si estuviera totalmente libre de responsabilidades familiares. Estas empresas suelen tener una cultura presencialista muy arraigada y no consideran ningún tipo de salario emocional. Si por el contrario, se trabaja en una empresa con una cultura empresarial más flexible y focalizada en objetivos y productividad, las posibilidades de conciliación serán mucho más altas”, indica María de la Peña, autora de HARKETING: claves para liderar personas y organizaciones en la era digital.

Son muy numerosas las iniciativas que pueden aplicarse en la empresa para facilitar la conciliación. Depende mucho de la cultura, de la dimensión empresarial o de la propia naturaleza de la actividad que las medidas elegidas sean unas u otras y de que el alcance sea mayor o menor.

La flexibilidad horaria de entrada y salida, la jornada intensiva en viernes y en meses de verano, o políticas de buenas prácticas como apagado de luces o “stop reuniones” a partir de una determinada hora son algunas de las medidas más extendidas.

En escenarios más avanzados y donde la actividad lo permite ya se pueden ver jornadas intensivas todo el año (concentrando su horario laboral en una franja concreta del día para conciliar), o la semana laboral de 4 días en lugar de cinco. Y en las organizaciones con más capacidad estructural existen, incluso, guarderías en los centros de trabajo.

Un punto y aparte para el popular teletrabajo, que poco a poco se intenta hacer hueco en una cultura muy presencialista. Pero desde luego, es una de las medidas de conciliación más demandadas por las familias y por las nuevas generaciones, especialmente.

Un trabajador que puede conciliar es mucho más feliz y productivo en su entorno laboral porque queda liberado de situaciones que generan estrés y, a veces, frustración. Está mucho más comprometido con su empleador y fomenta el orgullo de pertenencia.

“Por eso las empresas que favorecen la conciliación e introducen factores de salario emocional en su propuesta de valor son consideradas las mejores empleadoras, las que más retienen el talento y las que registran los menores niveles de absentismo laboral y rotación, con las consecuencias que esto tiene a nivel de costes operativos”, indica María de la Peña.

HARKETING es una consultora de recursos humanos que ayuda a las organizaciones en su transición hacia la era digital. Para ello se apalanca en el principal activo de cualquier organización, el talento. Este será el responsable, sin duda, de llevar a la organización al siguiente nivel.

Cultura y liderazgo, atracción de talento, formación, desarrollo, compensación, experiencia del empleado, gestión de la diversidad, o propósito son algunas de las áreas que se trabajan y también se tratan en el libro de la autora. HARKETING: Claves para liderar personas y organizaciones en la era digital, disponible en Amazon.

Autor: Redacció

https://gironanoticies.com/empresarial/176278-conciliacion-campamento-o-abuelos.htm