

Conciliar la vida laboral familiar en

En España resulta evidente que las pymes constituyen el tejido empresarial por excelencia, siendo el verdadero motor de la economía nacional tanto en lo que se refiere a capacidad emprendedora, como a creación de puestos de trabajo.

La pyme, centrada como es lógico en su día a día, con su especial problemática en cuanto a financiación, competencia o implantación en el mercado, suele olvidar —porque considera que no va con ella o porque cree no tener recursos para acometerlas— las políticas sociales responsables.

La Responsabilidad Social Corporativa pretende conseguir que cada empresa emplee parte del retorno de su actividad, parte de su beneficio, a compensar a la comunidad que la rodea y en la cual actúa, siendo por tanto sensibles al entorno que las rodea. Las pymes no prestan tanta atención a la RSC porque no cabe duda de que es una inversión cuyos frutos o resultados no van a verse de manera inmediata, pero sí a medio y largo plazo.

La conciliación de la vida laboral y familiar es una parte fundamental de esa Responsabilidad Social Corporativa. Recordemos que las compañías se rodean



de lo que llamamos grupos de acción o interés —accionistas, empleados, clientes, proveedores, etc.— y el proyecto empresarial debe tratar de satisfacer a todos ellos.

Con la conciliación de la vida familiar y laboral se trata de beneficiar a uno de esos grupos de acción: los empleados. Los trabajadores constituyen como sabemos el capital humano de la empresa, y muchas veces olvidamos que es su principal valor.

Fidelización

Las pymes se encuentran continuamente con problemas que se traducen finalmente en tiempo y dinero como son el complicado reclutamiento de personal válido y cualificado, la excesiva rotación, el poco compromiso del trabajador hacia la empresa, el incremento del absentismo, la inversión en formación si el profesional decide marcharse, etc. Gran parte de esta problemática se resuelve con la fidelización del empleado. Y aquí es donde entra como valor en una empresa a tener

con la la pyme



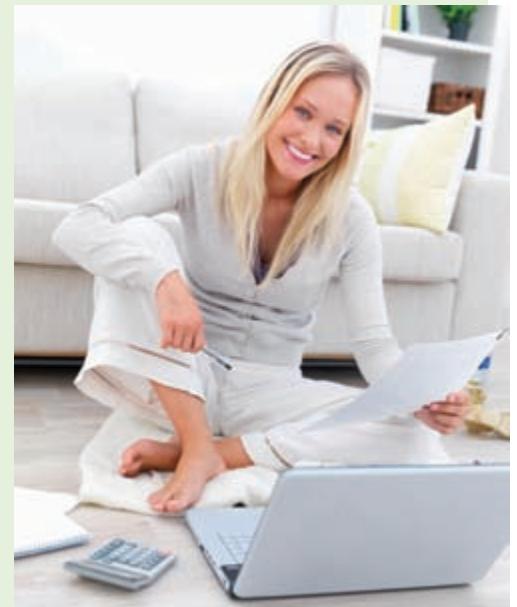
Cuando oímos hablar de términos tan de moda en la actualidad como la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar o la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), tendemos a pensar que son políticas sólo aplicables o aplicadas en grandes empresas, compañías multinacionales o grupos empresariales de gran dimensión. Sin embargo, el pequeño y mediano empresario también puede poner en marcha este tipo de prácticas que, no olvidemos, contribuye a afianzar el proyecto empresarial.

verse obligado a cambiar si no se le pone algo más fácil el día a día. Un trabajador que percibe que su empresa se preocupa por él, que trata de facilitarle el que compagine su profesión con sus obligaciones personales, que no obstaculiza su carrera profesional por el hecho de que tenga responsabilidades familiares, se convierte inmediatamente en un trabajador comprometido con su empresa, haciéndola suya. Está demostrado que este tipo de políticas, aparte de contribuir con eficacia a retener el talento dentro de la organización empresarial, consigue un incremento de la productividad considerable. No se trata de implantar políticas que agraven los ya elevados costes que soporta la pyme, sino de ver el trabajo desde una óptica diferente, con mayor flexibilidad y confianza hacia el otro.

Medidas

Algunas de las medidas más exitosas y que no suponen un incremento en el coste son, por ejemplo:

- Flexibilizar el horario de entrada o salida de los empleados —no reducimos el número de horas de trabajo, sino que huimos de los horarios rígidos facilitando por ejemplo el que los empleados puedan dejar a sus hijos en el colegio o guardería—. Estaremos evitando así el que el empleado incurra en mayores gastos así como el hecho de que llegue, ya por la mañana, estresado en una sucesión de carreras y horarios.
- Concienciar a los empleados de que las horas de trabajo han de ser realmente



productivas, evitando descansos, paradas innecesarias, reuniones demasiado largas e improductivas, desayunos, etc., de forma que luego no sea necesario prolongar la jornada o realizar horas extraordinarias. La empresa ahorra dinero no teniendo que abonar esas horas extras y los empleados salen a su hora pudiendo llegar a sus domicilios a una hora razonable. Este tipo de actuación hace que los trabajadores vean facilitada su vida personal, de forma que cuando sea necesario “arrimar el hombro” por la urgencia de un proyecto, no tengan problema en quedarse más tiempo. El prolongar la jornada por encima de la pactada será o porque usted necesita más recursos o porque los trabajadores no son productivos en su jornada. No olvidemos que en España las jornadas

muy en cuenta, el que el trabajador vea facilitada la conciliación de la vida familiar con el trabajo que desempeña. En un mercado como el actual, el hecho de que una empresa se distinga del resto por promover políticas de este tipo, es un valor añadido para el profesional que se encuentre o bien en proceso de búsqueda de empleo —porque considerará este hecho como un factor positivo para decantarse por nuestra oferta— como para el empleado que le gusta su trabajo y el proyecto empresarial pero que tiene que