



LOS EMPLEADOS TALENTOSOS BUSCAN MAYOR EQUILIBRIO ENTRE SU VIDA LABORAL Y PERSONAL, LO QUE HA LLEVADO A LAS COMPAÑÍAS A CAMBIAR SUS ESTRATEGIAS EN TEMAS DE COMPENSACIÓN.

Conciliar es el nuevo verbo que se impone en las empresas. Pero en esta ocasión no tiene que ver con enfrentamientos entre colaboradores, sino más bien con su fuero interno: cómo equilibrar la vida laboral y la vida familiar.

Estudios realizados por firmas de consultoría de capital humano coinciden en afirmar que un trabajador feliz rinde hasta un 60% más. Y la felicidad es directamente proporcional a la satisfacción que alcanzan combinando su vida profesional con la familiar, es decir, compartiendo con sus seres queridos o desarrollando los aficiones que los inspiran. »



JOSÉ MANUEL ACOSTA.
PRESIDENTE DE HUMAN CAPITAL SEELIGER Y CONDE

"En el país se han hecho algunos esfuerzos aislados para equilibrar temas de trabajo y familia en las empresas, pero no articulados con el principio de la conciliación. Lo que se requiere es una política integral bajo la sombrilla de la conciliación".



ROBERTO MARTÍNEZ.
FUNDACIÓN MÁS FAMILIA

"Hoy las empresas tienen un escenario distinto, marcado por el cambio demográfico y de valores, con nuevos profesionales que no están dispuestos a dedicar todo su tiempo solo al trabajo".

El tema ha alcanzado tal importancia que hoy en varios países se aplican metodologías para medir el nivel de felicidad de los empleados, pues este indicador define qué tan productiva puede ser una compañía. Las mediciones, de acuerdo con Rodrigo Montealegre, gerente de IPS para el área andina de Delima Mercer, han permitido a las empresas tener un 'tablero de control' para analizar hacia dónde deben dirigirse los nuevos esfuerzos en la gestión del talento humano.

con algunos colaboradores talentosos, que encuentran que perdieron una parte importante de su vida y buscan recuperarla, muchas veces en otra compañía.

Esta tendencia ha llevado a las empresas a redefinir sus estrategias para no perder a sus empleados más talentosos. "Hoy las empresas tienen un escenario distinto, marcado por el cambio demográfico y de valores, con nuevos profesionales que no están dispuestos a dedicar todo su tiempo solo al trabajo", explica Roberto Martínez,

competitividad entre las empresas, las cuales solo se pueden diferenciar por el nivel de su talento humano".

José Manuel Acosta, presidente de Human Capital, explica que las políticas que con mayor frecuencia se están diseñando para retener personal talentoso apuntan, en primer lugar, a generar calidad en el empleo, lo que incluye beneficios para el empleado como casino, parqueaderos, así como estabilidad y políticas para los expatriados.

Una segunda tendencia promueve la flexibilidad temporal y espacial, ya que hoy los profesionales jóvenes prefieren sitios y horas no convencionales para desarrollar su trabajo. Liliana Estrada, gerente de la firma Eficacia, opina que "una de las tendencias modernas es el trabajo en casa, porque hoy las herramientas de tecnología ayudan mucho y las empresas saben que pueden obtener por esta vía buenos resultados".

La tercera política se enfoca en el desarrollo profesional, es decir, crecimiento del empleado, no solo a partir de una mayor capacitación para desarrollar sus labores sino también para sus *hobbies* e intereses particulares. La cuarta tendencia se enfoca en servicios de apoyo a la familia, para lograr una interacción permanente y conocer el entorno del empleado. La quinta política muestra una mayor inclinación de las empresas

EL DESAFÍO QUE TIENEN HOY LAS COMPAÑÍAS ESTÁ EN DEFINIR UNA ESTRATEGIA QUE COMBINE POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN, FLEXIBILIDAD LABORAL Y CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO, PARA TENER EMPLEADOS MÁS SATISFECHOS..

Roberto Martínez, presidente de la Fundación Más Familia, de España, compañía experta en conciliación familia-trabajo, tiene su propia visión del tema. Tras casi 15 años de trabajar como exitoso profesional en una firma de consultoría, un día se preguntó si estaba dedicando el tiempo suficiente a lo más importante en su vida. "Tuve entonces la percepción de que me había perdido cosas fundamentales", explica, al recordar episodios familiares, que no disfrutó por enfocarse solo en lo profesional.

Esta es una situación que se repite

de la Fundación Más Familia. En su opinión, el desafío que tienen hoy las compañías está en definir una estrategia que combine políticas de compensación, flexibilidad laboral y conciliación familia-trabajo, para tener empleados más satisfechos y productivos.

Santiago Solís, gerente de Heidrick & Struggles en Colombia, reconoce que esta tendencia no solo se registra en países desarrollados, "ahora está ocurriendo en países en desarrollo como México, Brasil y Colombia. Es por eso que la 'guerra del talento' es cada vez mayor debido a los niveles de

por ampliar las oportunidades para personas, independiente de su raza, género y credo.

María Paz Lagos, una chilena experta en gestión de políticas de trabajo y familia, considera que "invertir en familia es una gran apuesta porque permite fidelizar a los colaboradores". En su opinión, "empleados más felices son empleados más productivos y esto se refleja en aumento de la productividad, menor ausentismo y rotación de personal, mayor compromiso y retención efectiva del talento humano".

HACIA LA CERTIFICACIÓN

En el año 2003 comenzó a operar en España la Fundación Más Familia, creada para ayudar a las empresas a generar procesos de mayor equilibrio profesional y personal para sus colaboradores. En 2005, la fundación promovió la creación de una metodología para medir a las Empresas Familiarmente Responsables, EFR, que hoy tiene reconocimiento mundial. En España ya son 95 las compañías certificadas y Colombia se convertirá este año en el segundo país donde se promoverán este tipo de prácticas.

En Colombia, será Human Capital la entidad socia de Más Familia, que inició un proceso para sensibilizar a las compañías en el desarrollo de estrategias que permitan a sus colaboradores conciliar la vida profesional con la personal. De acuerdo con José Manuel Acosta, el proceso de preparación de las empresas para la certificación toma entre 5 y 14 meses, dependiendo del tamaño, número de colaboradores y la cantidad de procesos que tengan que estandarizarse.

Roberto Martínez, presidente de la Fundación, explica que las exigencias básicas para obtener la Certificación EFR - Norma 1.000 son tres: cumplir con la legislación y el convenio colectivo; garantizar el compromiso de la alta dirección con la mejora continua y, finalmente, diseñar e implementar el modelo Efr. Este modelo está enfocado básicamente en: relaciones con la calidad del empleo, la flexibilidad temporal y espacial, el apoyo a la familia de los empleados, el desarrollo y competencia profesional y la igualdad de oportunidades.

Pero, un asunto que resulta crítico en este proceso es la comunicación. Alejandro Formanchuk, experto argentino en temas de comunicación organizacional, considera que este proceso requiere especial atención ya que en algunos casos pueden fracasar si la percepción es negativa. "Dependiendo de la edad, algunos colaboradores pueden incluso rechazar las políticas de la empresa de otorgar más tiempo para compartir en familia, pues llevan años manejando una rutina distinta. Por eso es fundamental diseñar una estrategia para segmentar los mensajes y comunicar bien los beneficios", explica.

La mayor competencia está moviendo a las empresas a probar estrategias para retener a sus mejores colaboradores, lo que, en opinión de Miguel Ángel Nieto, consultor de Delima Mercer, puede estar mostrando que ahora son estos los que tienen "la sartén por el mango". **DI**