

Caso de éxito tatum

El modelo efr®: cómo gestionar la conciliación en la empresa



1. El reto

El conflicto trabajo-vida personal no es un problema aislado de los individuos y de sus familias, sino que tiene efectos a nivel empresarial y, por tanto, el conflicto se debe gestionar desde la empresa para conseguir mejores resultados organizativos.

El 86% de los directivos cree que la conciliación actúa como factor motivacional, aumentando el compromiso de los empleados y mejorando su productividad.

Un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada es el primer factor para quedarse con el empleador actual

Los problemas de equilibrio entre el trabajo y la vida privada es el tercer factor por el que se cambia de trabajo.

2. La solución

Definir e implantar una Cultura de la Conciliación, apoyándonos en medidas de Conciliación, que permita compatibilizar de una forma amplia y consensuada los objetivos de las personas y los de la propia organización

Para ello, nos apoyamos en el Modelo efr®, esquema de certificación promovido por la Fundación Másfamilia, que busca la implantación en las organizaciones de un modelo de gestión que garantice la mejora continua en el ámbito de la conciliación, convirtiendo a las organizaciones en Empresas Flexibles y Responsables.

La Iniciativa efr, que cuenta con el reconocimiento como *Good Practice por la Organización de Naciones Unidas*, responde a una nueva cultura socio laboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

El *Certificado efr®* que otorga la Fundación Másfamilia se diferencia de un premio en que:

- El reconocimiento es permanente: el Certificado efr® es renovado cada 3 años.
- El reconocimiento acredita el esfuerzo que realiza y va a realizar la empresa en materia de conciliación.

En *tatum* creemos que el talento es el valor diferencial por excelencia y la competitividad de las empresas va a estar directamente relacionada con la capacidad que éstas tengan para atraer, retener y desarrollar el talento.

Caso de éxito



Personas

3. Metodología de actuación

Alcance del proyecto y metodología

El programa de trabajo sería:

- Fase I: Diagnóstico
- Fase II: Diseño Modelo
- Fase III: Control de resultados



Alcance del proyecto:

Toda la organización (aunque su implantación puede ser por fases)

Metodología:

- Análisis y diseño documentación organización
- Entrevistas a la dirección
- Consultas a los empleados. Cuestionario on line y focus group
- Elaboración documentación efr
- Auditoría interna

Entregables:

- Informe de diagnóstico.
- Encuesta de utilización de medidas y resultado obtenido.
- Catálogo de medidas
- Objetivos de mejora y los planes de acción para su puesta en marcha.
- Procesos (identificación necesidades efr, comunicación interna, seguimiento y medición, auditoría interna, autoevaluación)
- Indicadores de gestión.
- Informe de Auditoría interna.
- Informe de Autoevaluación.

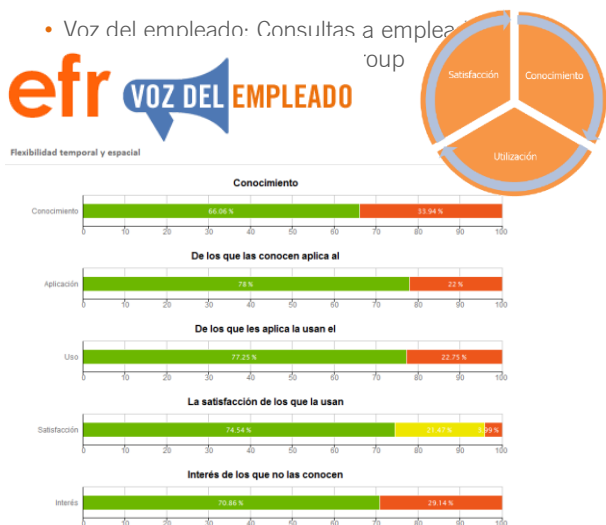
3. Metodología de actuación

Desarrollo del proyecto

Fase I: Diagnóstico

Su objetivo es analizar la posición de partida de la institución en la materia. El contenido de dicho diagnóstico recoge, entre otros, los siguientes datos y contenidos:

- Evidencias históricas del avance conseguido en materia de conciliación.
- Un análisis de las necesidades de la institución, de las características demográficas de la plantilla y del convenio colectivo aplicable.
- Un benchmarking con instituciones de referencia para seleccionar mejores prácticas en políticas de conciliación.
- Voz del negocio: entrevistas a directivos.
- Voz del empleado: Consultas a empleados



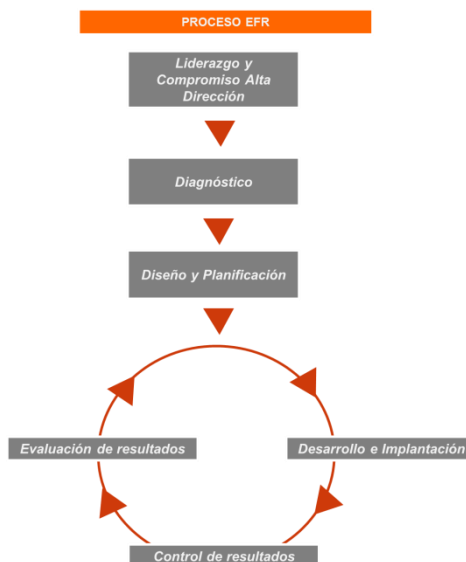
Fase II: Diseño Modelo

El modelo se constituye de los siguientes elementos:

- Definición y Orientación Estratégica
- Catálogo de medidas de conciliación distribuidas en cinco grupos de medidas: calidad en el empleo; flexibilidad temporal y espacial; apoyo a la familia de los empleados; desarrollo y competencia profesional; igualdad de oportunidades
- Definición de **objetivos de mejora** y Plan de acción para ponerlos en marcha
- Diseño de **procesos de gestión**: Identificación, análisis y evaluación de necesidades en materia de conciliación; Comunicación interna ; Seguimiento y medición en materia de conciliación; Auditoría interna del modelo efr ; Protocolo de prevención del acoso laboral y el mobbing; Extensión de la cultura efr en la cadena de valor

Fase III: Control de resultados .

- Esta fase de control de resultados y seguimiento permite comprobar el grado en que se han cubierto los objetivos y el impacto que han tenido las políticas y medidas diseñadas con una metodología que permita comprobar si existen desviaciones con respecto a los resultados esperados:
 - Comprobar la adecuación de las medidas de conciliación, su grado de conocimiento, utilización, satisfacción, ...
 - Realizar un balance de las actividades de comunicación, sensibilización, formación, etc.
 - Medición de los indicadores efr
 - Recoger informes de sugerencias, quejas y reclamaciones en materia efr
 - Realización de la auditoría interna
 - Informe de autoevaluación
 - Auditoría externa realizada por un certificador externo.



4. Los Resultados

Conclusiones

- En las últimas 5 empresas certificadas (unas 1.700 personas consultadas) la valoración media de los empleados con respecto a sus medidas de conciliación fue de un 7 sobre 10.
- El 71,73 % de estos empleados cree que habitualmente puede conciliar su vida personal y su vida profesional.
- El 78,15% cree que su empresa está por delante de otras empresas de su sector en materia de conciliación
- El 77,56% considera que han mejorado de forma global sus condiciones en materia de conciliación en los 3 últimos años