



Deia, Noticias de Bizkaia - Noticias de última hora de Bizkaia, Euskadi e internacionales.

Colaboración

La conciliación: familia y trabajo

Por Ignacio Toro Arrúe - Lunes, 14 de Noviembre de 2016 - Actualizado a las 06:02h

HACE unos cuantos años, los jóvenes soñaban con ser *yuppies* y con las *stock options*, asuntos que disfrutaban en el espacio mediático de una cobertura sin precedentes. Hoy, en cambio, los profesionales lo que piden es tiempo. Y tiempo sobre todo para la familia. Y es que la familia necesita tiempo para cumplir su función. Estamos viendo que nuestra actual y moderna organización social nos está llevando a un invierno demográfico en todos los países europeos, ya que ninguno llega a la tasa de reposición de la población: 2,1 hijos por mujer fértil. Euskadi está en una preocupante tasa de 1,37 hijos por mujer. El recambio generacional no está asegurado.

Sin duda, ello es consecuencia de diversos factores, pero la falta de conciliación entre el trabajo y la vida familiar es uno de ellos. Llevamos años insistiendo en que la protección y el fomento de la familia, ya sea desde la empresa, ya sea desde la Administración Pública, debería ser una prioridad económica y social. "La familia es la principal *humanofactoría* -como señala la profesora Nuria Chinchilla de la escuela de negocios IESE- no existe otra que aporte capital humano y lo forme para la sociedad, desarrollando vínculos afectivos, sin condición".

Si dejamos que la familia falle, se carga sobre la escuela demasiada responsabilidad, se incrementa el fracaso escolar, el consumo de estupefacientes y la delincuencia juvenil y se desarrollan con más pujanza comportamientos egocéntricos e insolidarios que no ayudan a construir sociedades justas, ni empresas dinámicas.

Existe un gran número de personas que cambiaría parte de su retribución por medidas de flexibilidad en el trabajo. El trabajo y el salario ya no son la única gratificación, sino que se valora especialmente la calidad de vida privada que la empresa permite tener al empleado. Cuando los profesionales llegan a la entrevista con el reclutador de la empresa, los criterios de selección de un trabajo incorporan la posibilidad de seguir aprendiendo y de hacer conciliable trabajo y familia.

En el triángulo empresa, familia y sociedad, la familia ha de salir fortalecida ya que en su futuro está el futuro de nuestra civilización

De hecho, la familia del empleado comienza a ser importante para la empresa porque en la estabilidad familiar se encuentra también la clave de la estabilidad personal del empleado y su proyección a futuro. Las empresas van aprendiendo que un exceso de horas en el trabajo deteriora a los empleados y a sus entornos familiares, produciendo en no pocas ocasiones rupturas familiares y situaciones de enorme inestabilidad emocional e insatisfacción laboral.

La cultura de las empresas debe cambiar. Han de disponer de una política interna orientada a la calidad de vida personal y familiar que lleve a un cambio real de cultura, en la que la maternidad sea respetada y bien vista, y no sea penalizada, sino ensalzada. Y los horarios se adapten realmente a las necesidades de las familias. De este modo, la organización se irá poco a poco transformando. Una buena comunicación interna y el liderazgo facilitan la implantación de esas políticas y una actuación sostenida de la dirección y el sentido de responsabilidad de los empleados, lo consolida.

Las administraciones públicas han de pasar de los eslóganes a las políticas familiares de verdad. Es cierto que existen muchas necesidades, pero si seguimos sin priorizar la estabilidad familiar, las ayudas a la maternidad, el fomento de la natalidad, la posibilidad de que las madres o los padres puedan elegir libremente -y sin penalizaciones- un parón profesional para dedicarse a los hijos, las declaraciones se quedarán en palabras vacías. Son necesarias políticas de familia que ayuden de verdad a las verdaderas necesidades de la familia en su día a día.

Sin embargo, aunque la administración y la empresa son claves en el desarrollo de la conciliación, es importante no olvidar que al final, solamente la persona concilia. Los demás, a lo sumo, ayudan. Es decir, el factor intrínseco deviene en fundamental y descubrimos que conciliar es un verbo activo que necesita proyecto personal previo, en el que las prioridades estén claramente definidas. No puede conciliar quien no siente esa necesidad, y difícilmente la percibirá aquel que no tenga definido su proyecto personal, y por tanto su proyecto familiar. Proyecto en el que la dedicación profesional es una parte, pero no el todo.

Nuestra sociedad actual necesita personas estables con proyectos profesionales y familiares claros. Solo en este entorno es posible la evolución de la conciliación como conflicto a la conciliación como integración. Solo en un proceso así, las familias y los matrimonios viven con el sosiego y la confianza suficiente como para crear y desarrollar una familia donde vengán los hijos y puedan educarlos satisfactoriamente.

Hay una mentalización mucho mayor respecto a la conciliación. Pero siendo una causa que avanza, lo hace de un modo desigual. Hemos de seguir insistiendo en la importancia de la conciliación. En el triángulo empresa, familia y sociedad, la familia ha de salir fortalecida ya que en su futuro está el futuro de nuestra civilización y para ello es preciso que las cosas cambien de un modo decisivo.

COMENTARIOS: [Condiciones de uso](#)

- No están permitidos los comentarios no acordes a la temática o que atenten contra el derecho al honor e intimidad de terceros, puedan resultar injuriosos, calumniadores, infrinjan cualquier normativa o derecho de terceros.
- El usuario es el único responsable de sus comentarios.
- Deia se reserva el derecho a eliminarlos.

Publicidad

-
-
-
-
-

• © Deia - Noticias de Bizkaia

-
-
-
-