

COMPROMISO Y LIDERAZGO

Por Roberto Martínez, Director de Fundación Másfamilia y
Javier Martínez, Responsable Área Técnica Fundación Másfamilia

“cuando una opinión se respalda con compromiso se convierte en una convicción” H. Siqueiros.

El siglo XXI nos introduce importantes cambios y retos socio-laborales tales como los derivados de la globalización u otros relacionados con las relaciones sociolaborales. En definitiva, un nuevo escenario que nos sirve en bandeja de plata el mundo de la conciliación, en el que empleados y empleadores deben avanzar juntos con un fuerte compromiso y con unas nuevas reglas de juego.

Este nuevo marco social y empresarial afecta sin duda a todos los ámbitos de las compañías, pero especialmente a la dirección de personas ya que se encarga de que las empresas crezcan con eficiencia apoyándose en su mayor activo: el talento que reside exclusivamente en las personas y es cada vez más es un factor de diferenciación competitiva.

Es por ello, que los términos *compromiso* y *liderazgo* alcanzan una relevancia notable y son como herramientas indispensables para la consecución de objetivos y resultados en materia de conciliación.

El modelo empresa familiarmente responsable -efr© incluye de manera explícita este compromiso y liderazgo, y los considera fundamentales para su diseño e implantación, haciendo especial hincapié en las relaciones personales y en el compromiso adquirido por la dirección ejemplarizando y liderando las buenas prácticas.



Las mejores empresas son aquellas que cuentan con los mejores líderes. El liderazgo, fuente inagotable de la literatura del Management, es la quinta esencia que todo directivo o directiva desea poseer. En la dirección de

personas, y más concretamente, en la conciliación, el liderazgo adquiere una mayor relevancia y unas connotaciones especiales ya que es un terreno donde se mezcla la vida privada y la profesional, donde en la búsqueda de un equilibrio, las personas muestran su faceta privada (sus fortalezas y sus debilidades) además de lo profesional a sus colaboradores y donde la coherencia entre lo que se dice y lo que se practica es ampliamente observada, analizada y evaluada.

Por otra parte, obtener el compromiso de la alta dirección en materia de conciliación no es tarea fácil. Se requiere de su implicación y del reconocimiento de que su actuación y su relación con el siguiente nivel directivo y sus más directos colaboradores fijan un criterio de actuación corporativo y lo que es todavía más relevante 'un estilo de dirección'. Sin esta particularidad, cualquier iniciativa de este tipo estaría condenada al fracaso. La dirección tiene que apostar y comprometerse con las personas que componen la organización, identificándolas como su mayor riqueza y facilitando la conciliación de la vida familiar y personal y demostrando con sus actuaciones más cotidianas que desean promover un verdadero cambio cultural.

Desde la perspectiva holística del modelo, el compromiso es bidireccional por lo que no se puede olvidar el papel crucial que juegan el resto de los colaboradores, a los cuales se les precisa una notable implicación en el modelo. La verdad es, que cuando se intenta conseguir este equilibrio entre ambas partes, no siempre se logra, sobretodo si existe una sensible y notoria distancia entre el 'nosotros' y el 'ellos'. De esta manera, no se puede esperar que los compromisos respectivos sean resueltos.

La conciliación se muestra una vez más dicotómica. A la dificultad de equilibrar y sopesar los asuntos privados y profesionales, se suma ahora la dificultad de equilibrar el compromiso de todas las partes, pero especialmente de la dirección y el resto de la compañía. ¿Quién da el primer paso? ¿Quién se compromete más? ¿Como medimos el compromiso? Son preguntas todas ellas de difícil respuesta, pero la evidencia resultante es que ambas partes no se reconocen necesarias, no reconocen la existencia de un cambio sociolaboral y no están dispuestas a abordar un nuevo escenario de cambio.

Las empresas efr reducen la distancia a la que anteriormente nos referíamos e intentan compartir la imagen del futuro deseado, se ofrecen y dan un primer paso en materia de conciliación, esperando pacientes a una respuesta proporcionada para constituir una meta colectiva. Obviamente, esto solo es posible desde la autenticidad y la integridad y el ejemplo de los buenos directivos que atesoran una cultura apropiada. Un buen directivo sabe como ganar la adhesión y el compromiso de sus empleados y colaboradores, al igual que como conseguir su mejor rendimiento y como crear un buen clima de satisfacción laboral. Sin duda, este es el perfil, esta es la cultura que persigue el modelo de gestión efr.

La conclusión a este respecto es contundente: el compromiso mutuo de las partes y el liderazgo en la dirección de personas son condiciones necesarias, aunque no suficientes, sin las cuales las organizaciones que intentan avanzar en materia de conciliación fracasarán estrepitosamente. Invirtamos pues en fomentar el liderazgo y el compromiso.